

**Карагандинская областная трёхсторонняя комиссия по социальному
партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений**

Протокол № 5

5 августа 2026 года

г. Караганда

Решение

**о повышении качества подготовки и переподготовки трудовых ресурсов, в
соответствии с потребностью рынка труда**

По информации Управления образования.

Сегодня система технического и профессионального образования должна работать на опережение. Экономика меняется быстрее, чем раньше: появляются новые производства, внедряются современные технологии, меняются требования работодателей. Поэтому главная задача колледжей сегодня - готовить не просто выпускников с дипломом, а специалистов, которые смогут эффективно работать с первого дня.

Именно поэтому при формировании государственного образовательного заказа мы впервые подошли к вопросу комплексно. В основу лег не только прием прошлых лет или заявки отдельных колледжей, а реальный анализ рынка труда.

Совместно с отраслевыми управлениями, акиматами городов и районов, работодателями проведена большая работа по определению потребности региона в кадрах. Мы проанализировали ситуацию на рынке труда, возрастную структуру работников, показатели трудоустройства выпускников, реализацию инвестиционных проектов и перспективы развития отраслей экономики.

Сегодня в экономике области занято более **532** тысяч человек. При этом **61%** всех работников – это выпускники колледжей. В горнодобывающей промышленности их доля составляет **82%**, в транспортной отрасли – **77%**, в обрабатывающей промышленности – **60%**. Фактически именно система технического и профессионального образования обеспечивает кадровую устойчивость ключевых отраслей экономики региона.

Проведенный анализ показал и существующие проблемы. По отдельным специальностям рынок уже насыщен кадрами, тогда как по рабочим профессиям сохраняется устойчивый дефицит специалистов. Поэтому государственный образовательный заказ перераспределяется в пользу тех направлений, где спрос подтвержден работодателями и есть высокий уровень трудоустройства выпускников.

Такой подход позволяет готовить специалистов не «На всякий случай», а под конкретные потребности экономики области.

Но определить потребность -это первый шаг. Не менее важно изменить саму систему подготовки кадров.

Сегодня одним из самых эффективных механизмов остается дуальное обучение. В области оно реализуется уже в **37** колледжах с участием **464** предприятий. Более восьми тысяч студентов совмещают обучение с работой на производстве. За последний год охват дуальным обучением увеличился, и это говорит о растущей заинтересованности бизнеса в подготовке собственных кадров.

Важно, что сегодня дуальное обучение — это уже не только производственная практика.

Работодатели участвуют в разработке образовательных программ, помогают оснащать учебные мастерские, принимают студентов на практику, организуют наставничество и сопровождают молодых специалистов до трудоустройства.

Хорошим примером является Политехнический колледж корпорации «Казахмыс», где подготовка специалистов полностью ориентирована на потребности предприятий компании. Такой подход выгоден всем: предприятие получает подготовленного специалиста, а выпускник - гарантированное рабочее место и понятные перспективы профессионального роста.

Следующим этапом развития становится образовательно-производственная кластеризация.

По сути, это - новый уровень взаимодействия образования и экономики. Если дуальное обучение объединяет колледж и предприятие, то кластер объединяет всю отрасль. В его состав входят колледжи, работодатели, отраслевые управления, вузы, научные организации, центр трудовой мобильности и отраслевые объединения.

И самое главное - ответственность за подготовку кадров перестает быть только задачей системы образования. Она становится общей ответственностью государства, бизнеса и образовательных организаций.

Что меняется благодаря такой модели?

Прежде всего появляется возможность оперативно реагировать на изменения в экономике. Если открывается новое производство, внедряются современные технологии или возникает потребность в новых компетенциях, образовательные программы должны обновляться сразу, а не спустя несколько лет.

Работодатели становятся полноценными участниками образовательного процесса. Они определяют необходимые компетенции, участвуют в разработке программ, предоставляют современное оборудование, организуют стажировки преподавателей, принимают студентов на дуальное обучение и участвуют в итоговой оценке подготовки выпускников. В результате предприятие получает специалиста, которого само помогло подготовить.

Кроме того, кластер позволяет сосредоточить современные ресурсы в опорных колледжах. Именно здесь будут развиваться отраслевые центры компетенций, современные лаборатории и учебно-производственные площадки, которыми смогут пользоваться все колледжи соответствующего профиля.

Важно отметить, что эта работа уже началась.

В Темиртауском высшем политехническом колледже создан Центр компетенций по гидротехническому строительству и мелиорации. Совместно с компанией «Борусан Макина Казахстан» открыт специализированный кабинет подготовки автомехаников. В Карагандинском высшем колледже инжиниринга работает лаборатория «Умный дом». В Карагандинском колледже питания и сервиса успешно развивается студенческое бistro «Coffee Time», где будущие специалисты получают предпринимательский опыт в реальных производственных условиях. Именно такие площадки становятся основой будущих отраслевых центров компетенций.

Уже сегодня успешно развивается строительный кластер «Step Build: шаг в профессию», который объединил школы, колледжи, университет, Союз строителей Казахстана и строительные предприятия. Совместно обновляются образовательные программы, развивается дуальное обучение, реализуются проекты по внедрению современных технологий. Параллельно формируется региональный IT-альянс, который обеспечивает непрерывную подготовку кадров - от профориентации школьников до трудоустройства молодых специалистов.

При этом для нас важно не количество подписанных меморандумов. Главный показатель эффективности кластеров — это трудоустройство выпускников и их закрепление на рабочих местах. Именно по этому критерию мы будем оценивать результат всей проводимой работы.

Качество подготовки подтверждается уже сегодня конкретными результатами.

Семь колледжей области прошли международную аккредитацию. Расширяется сотрудничество с зарубежными партнерами, реализуются программы международных стажировок студентов и преподавателей, внедряются лучшие мировые образовательные практики.

Высокий уровень подготовки демонстрируют и наши студенты. На чемпионате WorldSkills Kazakhstan 2025 сборная Карагандинской области заняла третье место в общекомандном зачете, завоевав пять золотых и семь серебряных медалей, а также четырнадцать медальонов за профессионализм. Два наших студента вошли в национальную сборную Казахстана и представят страну на мировом чемпионате WorldSkills Shanghai 2026. Это показатель того, что наши колледжи готовят специалистов, способных успешно конкурировать на международном уровне.

Не менее важно, что студенты становятся победителями международных чемпионатов, реализуют собственные стартапы, открывают малый бизнес и создают новые рабочие места. Это говорит о том, что колледжи сегодня формируют не только профессиональные компетенции, но и предпринимательское мышление, инициативность и готовность брать на себя ответственность.

Перед системой технического и профессионального образования стоят новые, более масштабные задачи.

Подготовка квалифицированных кадров должна стать одним из ключевых факторов устойчивого развития экономики страны. Для нас это не просто стратегический ориентир, а руководство к действию.

Поэтому в новом учебном году мы сосредоточим усилия на нескольких приоритетных направлениях.

Прежде всего - **дальнейшее развитие образовательно-производственных кластеров**. Мы должны перейти от разовых совместных проектов к долгосрочному партнерству колледжей и предприятий, когда работодатель участвует в подготовке кадров на всех этапах: от формирования образовательных программ до трудоустройства выпускников.

Второй приоритет - **повышение качества подготовки специалистов**. Необходимо продолжить обновление образовательных программ, расширять использование современных технологий, укреплять материально-техническую базу колледжей и создавать условия, при которых каждый выпускник будет обладать компетенциями, востребованными на рынке труда.

Особое внимание будет уделено рабочим профессиям. Сегодня экономика области нуждается в квалифицированных сварщиках, электромонтерах, строителях, механиках, специалистах горно-металлургической отрасли, транспорта, энергетики и сельского хозяйства. Именно по этим направлениям мы будем усиливать взаимодействие с работодателями и расширять практико-ориентированное обучение.

Еще одной важной задачей остается **развитие международного сотрудничества**. Мы продолжим работу по расширению академических обменов, стажировок студентов и педагогов, внедрению лучших мировых практик и подготовке специалистов, способных успешно работать в условиях глобальной экономики.

И, конечно, в центре нашего внимания всегда будет находиться студент. Независимо от выбранной профессии, каждый молодой человек должен получить

качественное образование, современные практические навыки и реальные возможности для успешного трудоустройства.

По информации Управления координации занятости и социальных программ.

Управлением ежегодно проводится работа по определению прогнозной потребности рынка труда на основании данных областных управлений и регионов в квалифицированных кадрах на среднесрочный период на основе анкетирования работодателей через платформу Enbek.kz.

Согласно прогнозу, потребность на 2026 - 2029 годы составляет – **20 873** чел., в т.ч. в 2026 г. – **7 229** чел. (2027 г. – 4 681 чел., 2028 г. – 4 465 чел., 2029 г. – 4 498 чел.).

С учетом региональной специфики в первую очередь наибольшая потребность отмечается в сферах:

- промышленности – **5 112** чел. (24,5%);
- далее образования – **3 338** чел. (16%);
- строительства и эксплуатации зданий и сооружений – **2 538** чел. (12,2%);
- культуры – **1 444** чел. (7%);
- здравоохранения – **1 417** чел. (7%);
- сельского хозяйства – **1 233** чел. (6%).

Сохраняется высокий спрос на технические и рабочие специальности, как: машиностроение, электроснабжение, электроэнергетика, сварочное производство, транспорт, водоснабжение и водоотведение.

- сфера промышленности – **5 112** (24,5%), в т.ч. 2026 г. – **1 744** человек (2027 г. – 1 101 чел., 2028 г. – 1 101 чел., 2029 г. – 1 166 чел.);

- образование – **3 338** человек (16%), в т.ч. 2026 г. – **1 111** человек (2027 г. – 839 чел., 2028 г. – 735 чел., 2029 г. – 653 чел.);

- строительство и эксплуатация зданий и сооружений (здравоохранение) – **2 538** (12,2%), в т.ч. 2026 г. – **585** человек (2027 г. – 587 чел., 2028 г. – 604 чел., 2029 г. – 762 чел.);

- культура – **1 444** (7%), в т.ч. 2026 г. – **817** человек (2027 г. – 224 чел., 2028 г. – 205 чел., 2029 г. – 198 чел.);

- здравоохранение – **1 417** человек (7%), в т.ч. 2026 г. – **497** человек (2027 г. – 409 чел., 2028 г. – 273 чел., 2029 г. – 238 чел.);

- сельское хозяйство – **1 233** (6%), (2026 г. – 418 чел., 2027 г. – 252 чел., 2028 г. – 281 чел., 2029 г. – 282 чел.);

- строительство и эксплуатация зданий и сооружений (МЖД) – **988** (4,7%), в т.ч. 2026 г. – **195** человек (2027 г. – 231 чел., 2028 г. – 265 чел., 2029 г. – 297 чел.);

- технология машиностроения (по видам) – **483** (2,3%), в т.ч. 2026 г. – **196** человек (2027 г. – 104 чел., 2028 г. – 91 чел., 2029 г. – 92 чел.);

- электроснабжение – **428** (2,1%), в т.ч. 2026 г. – **178** человек (2027 г. – 94 чел., 2028 г. – 95 чел., 2029 г. – 61 чел.);

- слесарное и сварочное дело (по видам) – **372** (1,8%), в т.ч. 2026 г. – **99** человек (2027 г. – 78 чел., 2028 г. – 98 чел., 2029 г. – 97 чел.);

- электроэнергетика – **332** (1,6%), (2026 г. – 79 чел., 2027 г. – 80 чел., 2028 г. – 85 чел., 2029 г. – 88 чел.);

- торговля – **271** (1,3%), в т.ч. 2026 г. – **84** человек (2027 г. – 83 чел., 2028 г. – 68 чел., 2029 г. – 36 чел.);

- водоснабжение и водоотведение – **249** (1,2%), в т.ч. 2026 г. – **147** человек (2027 г. – 38 чел., 2028 г. – 34 чел., 2029 г. – 30 чел.);

- химическая технология и производство (по видам)- **169** (0,8%), в т.ч. 2026 г. – **89** человек, 2027 г. – **28** человек, 2028 г. – **27** человек, 2029 г. – **25** человек;
- транспорт – **132** (0,6%), в т.ч. 2026 г. – **55** человек (2027 г. – 37 чел., 2028 г. – 23 чел., 2029 г. – 17 чел.);
- туризм – **110** (0,5%), в т.ч. 2026 г. – **44** человека (2027 г. – 27 человек, 2028 г. – 21 чел., 2029 г. – 18 чел.);
- ветеринария - **105** человек (0,5%), в т.ч. 2026 г. – **23** человека (2027 г. – 22 чел., 2028 г. – 28 чел., 2029 г. – 32 чел.);
- производство – **93** (0,4%), в т.ч. 2026 г. – **63** человек (2027 г. – 14 чел., 2028 г. – 8 чел., 2029 г. – 8 чел.);
- фармацевтика – **54** (0,3%), в т.ч. 2026 г. – **17** человек (2027 г. – 15 чел., 2028 г. – 15 чел., 2029 г. – 7 чел.);
- искусство - **50** человек (0,2%), в т.ч. 2026 г. – **17** человек (2027 г. – 9 чел., 2028 г. – 12 чел., 2029 г. – 12 чел.);
- бухгалтерское дело и налогообложение – **48** человек (0,2%), в т.ч. 2026 г. – **21** человек (2027 г. – 14 чел., 2028 г. – 6 чел., 2029 г. – 7 чел.);
- менеджмент и управление - **42** (0,2%), в т.ч. 2026 г. – **15** человек (2027 г. – 12 чел., 2028 г. – 7 чел., 2029 г. – 8 чел.);
- спорт – **32** (0,2%), в т.ч. 2026 г. – **8** человек (2027 г. – 8 чел., 2028 г. – 84 чел., 2029 г. – 8 чел.);
- профессиональное обучение (по отраслям) - **26** человек (0,1%), в т.ч. 2026 г. – **9** человек (2027 г. – 10 чел., 2028 г. – 2 чел., 2029 г. – 5 чел.);
- монтаж, техническое обслуживание и ремонт медицинской техники – **3** (0,01%), в т.ч. 2026 г. – **1** человек (2027 г. – 1 чел., 2028 г. – 1 чел., 2029 г. – 0 чел.);
- электрооборудование (по видам и отраслям) – **3** (0,01%), в т.ч. 2026 г. – **1** человек (2027 г. – 1 чел., 2028 г. – 1 чел., 2029 г. – 0 чел.);
- социальная работа - **2** чел. (0,01%), в т.ч. 2026 г. – **2** чел. (2027 - 2029 г.г. нет потребности);
- звукооператорское мастерство – **2** человека, в т.ч. 2026 г. – **1** человек (2027 - 2029 г.г. нет потребности).

Актуальная потребность работодателей отражается в количестве размещенных вакансий на платформе Enbek.kz, где на сегодняшний день представлено более **4 тыс.** вакансий (**4 212**) по **2 553** объявлениям.

На основании данных регионов и сведений анкетирования на платформе Enbek.kz. (поручение Заместителя Премьер-Министра РК Балаевой А.Г.) прошли **6 477** организаций региона, наибольшую активность проявили предприятия обрабатывающей промышленности (6 084), торговли (4 055), сферы услуг (3 501), здравоохранения (2 478), строительства (232⁵), профессиональной деятельности (811), и сельского хозяйства (759).

Для повышения качества подготовки и переподготовки кадров предлагается совершенствование системы профессионального образования с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда.

Образовательные программы реформировать с учетом современных технологий с использованием искусственного интеллекта к требованиям работодателей и развития новых отраслей экономики. Особое внимание следует уделять развитию практических навыков обучающихся посредством увеличения объема производственной практики, стажировок и дуального обучения непосредственно на предприятиях.

На основании поручения акима области совместно с Управлением цифровых технологий проводится работа по созданию и внедрению в регионе единой цифровой платформы о кадровой потребности, объединяющей работодателей, Вузы и колледжи, Карьерные центры и отраслевые управления.

Региональная цифровая база потребности в кадрах позволит:

- получать актуальную информацию о текущей и перспективной потребности работодателей в кадрах;
- прогнозировать, какие специалисты будут востребованы в ближайший период;
- планировать подготовку кадров в колледжах и вузах с учетом реальных потребностей экономики;
- сократить дефицит кадров в основных отраслях и предотвратить подготовку по невостребованным специальностям;
- повысить уровень занятости населения и обеспечить регион квалифицированными специалистами.

Для реализации данной базы необходимо предусмотреть финансовые средства на разработку, внедрение, техническое сопровождение и дальнейшее развитие.

Для своевременного обеспечения работодателей необходимыми кадрами требуется усиление взаимодействия между системой образования, предприятиями и государственными органами, также приведение подготовки кадров в соответствие с реальными и перспективными потребностями экономики.

Это позволит сократить кадровый дефицит, повысить качество подготовки выпускников и обеспечить устойчивое развитие региона.

Члены Карагандинской областной трёхсторонней комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений **решили:**

1. Принять к сведению информацию по данному вопросу управлений образования, координации занятости и социальных программ, по вопросам молодежной политики.

2. Управлению образования (Жекебаев Д.Ш.):

- рассмотреть вопрос по увеличению грантов по тем специальностям, которые на сегодняшний день востребованы и требуются на рынке труда;
- продолжить работу по закрытию невостребованных и открытию трендовых специальностей и квалификаций;
- активнее привлекать предприятия к софинансированию обновления материальной базы колледжей, к проектной деятельности и разработке образовательных программ;
- обеспечить заключение Меморандумов (Соглашений) между колледжами и субъектами крупного и среднего предпринимательства для реализации совместных проектов;
- взять на контроль проведение системного мониторинга и содействие в трудоустройстве выпускников организаций технического и профессионального образования;
- организовать профориентационное мероприятие (фестиваль, соревнования рабочих профессий) с демонстрацией практических навыков студентов.

3. Управлению образования (Жекебаев Д.Ш.) совместно с управлением координации занятости и социальных программ (Спабеков Г.О.) проработать вопрос по насыщению квалифицированными кадрами рынка труда.

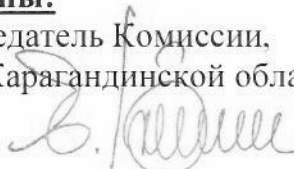
4. Управлению координации занятости и социальных программ (Спабеков Г.О.) совместно с акиматами городов и районов организовать работу по

обеспечению актуальности, полноты и доступности вакансий, размещаемых работодателями на Государственном информационном портале «Электронная биржа труда» (Enbek.kz).

5. Рабочей группе комиссии данное решение разместить на сайте акимата области и Управления координации занятости и социальных программ.

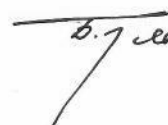
Стороны:

Председатель Комиссии,
аким Карагандинской области



Е. Булекпаев

ТОП «Профсоюзный Центр
Карагандинской области»



Б. Жумабеков

Совет работодателей
области

А. Алпыспаев



ТОП «Карагандинский
союз профсоюзов»
М. Аблин



ТОП «Содружество
свободных профсоюзов
Карагандинской области»



С. Белкин

ТОП «СПК «Аманат» -
коалиция профсоюзов
Карагандинской области»
К. Оспанов

Ассоциация содействия
в развитии частного
предпринимательства в РК

В. Быков

Ассоциация предпринимателей
Карагандинской области

 **С. Санаубаев**

 (Таврбек))