



Расти глобально, делать локально: международные компании в Казахстане

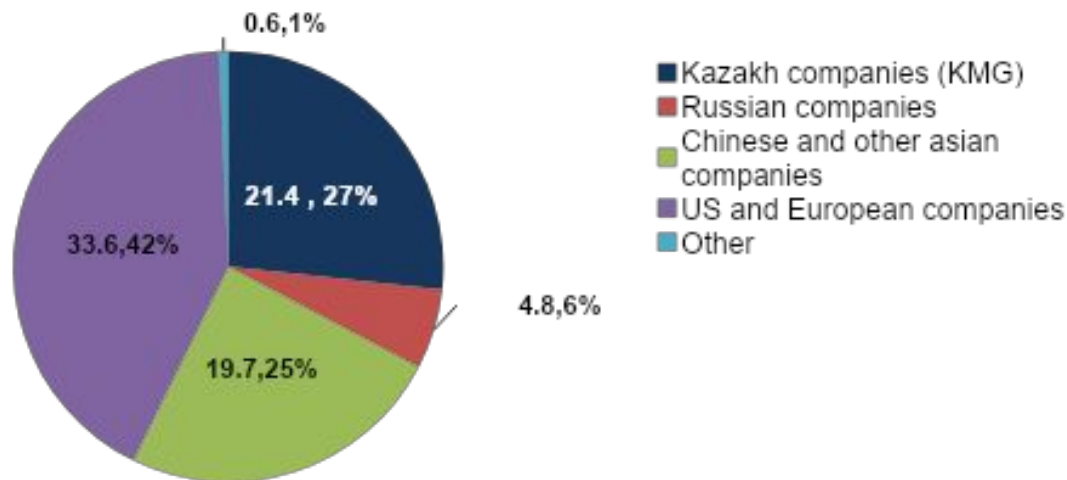


imagination at work

Муканова Д.Е. GEII

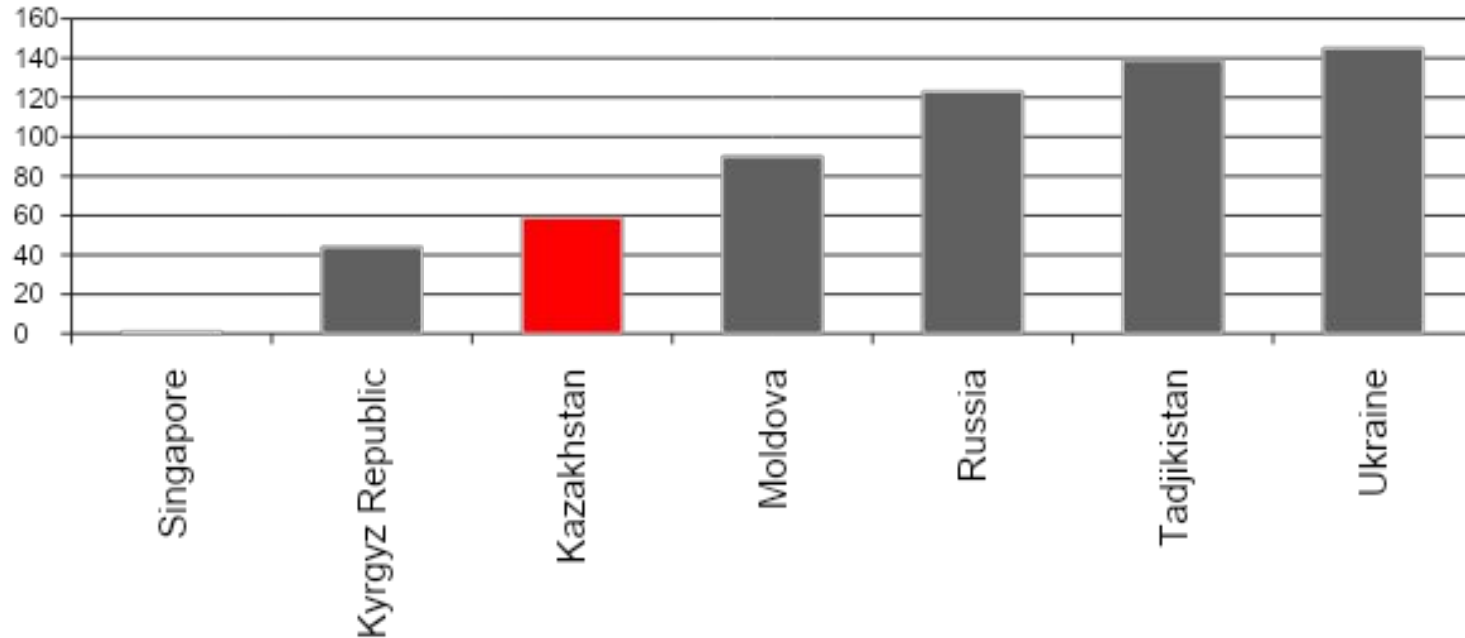


Состав компаний нефтяного сектора в 2010 (млн.тонн в год, в %)



- 60% (~\$76 млрд.) иностранных инвестиций приходится на «углеводородный» сектор с 1991
- 73% производства сырой нефти приходится на иностранные компании

Оценка возможностей ведения бизнеса



- Всемирный банк – Казахстан на 59 месте из 183 стран
- ВМІ оценил бизнес среду в Казахстане как наиболее благоприятную среди 15 стран Азии и Европы



Рынок труда в Казахстане

- Быстрый рост энергетического сектора требует одновременного роста потенциала рынка труда для удовлетворения потребности в рабочей силе
- 68% (~ 8.5 млн.) экономически активное население
- 49,000 работников заняты в энергетическом секторе (1 кв. 2011 г.)
- 58.4% (4.7 млн.) экономически активного населения имеют высшее и среднее специальное образование
- 20 технических ВУЗов и колледжей из 149 учебных заведений

Проблемы, с которыми сталкиваются международные компании

Оценка барьеров и возможностей в подборе персонала

	Менеджеры и Эксперты	Клерки	Рабочие
Несложно	5%	6%	23%
Относительно	45%	68%	60%
Сложно	51%	26%	18%

Является ли недостаток в квалифицированных кадрах проблемой?

Да	57%	60%	47%
-----------	-----	-----	-----

Источник: Робертс и др. (2003)

General Electric

- Основные трудности связаны с ограниченным потенциалом рынка труда в части квалификаций специалистов и менеджеров, ограничений по ввозу иностранной рабочей силы и уровня знания иностранного языка
- Основные два барьера: недостаток квалифицированных работников и низкий управленческий потенциал

По результатам исследования среди менеджеров регионов Восточной Европы (40%), России и СНГ (40%) и Казахстана (20%):

Анализ при вхождении на рынок РК (области исследования)

Кол-во респондентов	30
Средний опыт в GE	5,7 – 13 лет
Проводился ли анализ (Да)	100%
a. Политический	70%
b. Экономический	80%
c. Культура	50%
d. Уровень иностранного языка	40%
e. Рынок труда	90%
f. Уровень вознаграждения	50%
g. Отраслевой	30%



General Electric

- Осуществляет мониторинг и управление обеспечения высокого уровня национального содержания по составу работников
- Обучение работников по долгосрочным программам Операционного менеджмента, Менеджменту по развитию бизнеса и пр. и по краткосрочным программам
- Фокусируется на повышении управленческого потенциала работников путем обучения по программам лидерства онлайн и с привлечением внутренних тренеров
- Направляет технических работников зарубеж для приобретения ими международного опыта
- Организует обучение представителей заказчиков для работы с оборудованием компании
- Оказывает помощь в подготовке, переподготовке казахстанских кадров

