

ТРУДОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

# НАВЫКИ МОЛОДЁЖИ КЫРГЫЗСТАНА: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

Расширение возможностей трудоустройства  
молодёжи

**Элийзар Тилебалды уулу, Чынара Биялиева,  
Зауре Сыдыкова**

Декабрь 2022



Трудоустройство среди молодежи, которая составляет 66,4% от экономически активного населения, характеризуется высоким уровнем безработицы и неформальности.



Не когнитивные (мягкие) навыки высоко оцениваются при трудоустройстве. В связи с чем, требуется усиление формирования данных навыков на всех уровнях образования.



Только 35,6% респондентов отметили свою уверенность в том, что их навыки соответствуют навыкам, востребованным на рынке труда.



Несоответствия между полученными и востребованными навыками необходимо устранять посредством кооперации между работодателями, центрами занятости и молодежью.



# Содержание

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| <b>1.</b> | <b>ВВЕДЕНИЕ</b>   | 2  |
| <b>2.</b> | <b>МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ</b>   | 4  |
| <b>3.</b> | <b>ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И ПОВЕДЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА</b>                        | 6  |
| <b>4.</b> | <b>ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАВЫКАМИ МОЛОДЕЖИ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ</b>                               | 12 |
| <b>5.</b> | <b>ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ИМЕЮЩИХСЯ НАВЫКОВ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ</b> | 19 |
| <b>6.</b> | <b>ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ</b>  | 28 |
|           | Литература .....  | 32 |
|           | Выходные данные .....   | 33 |

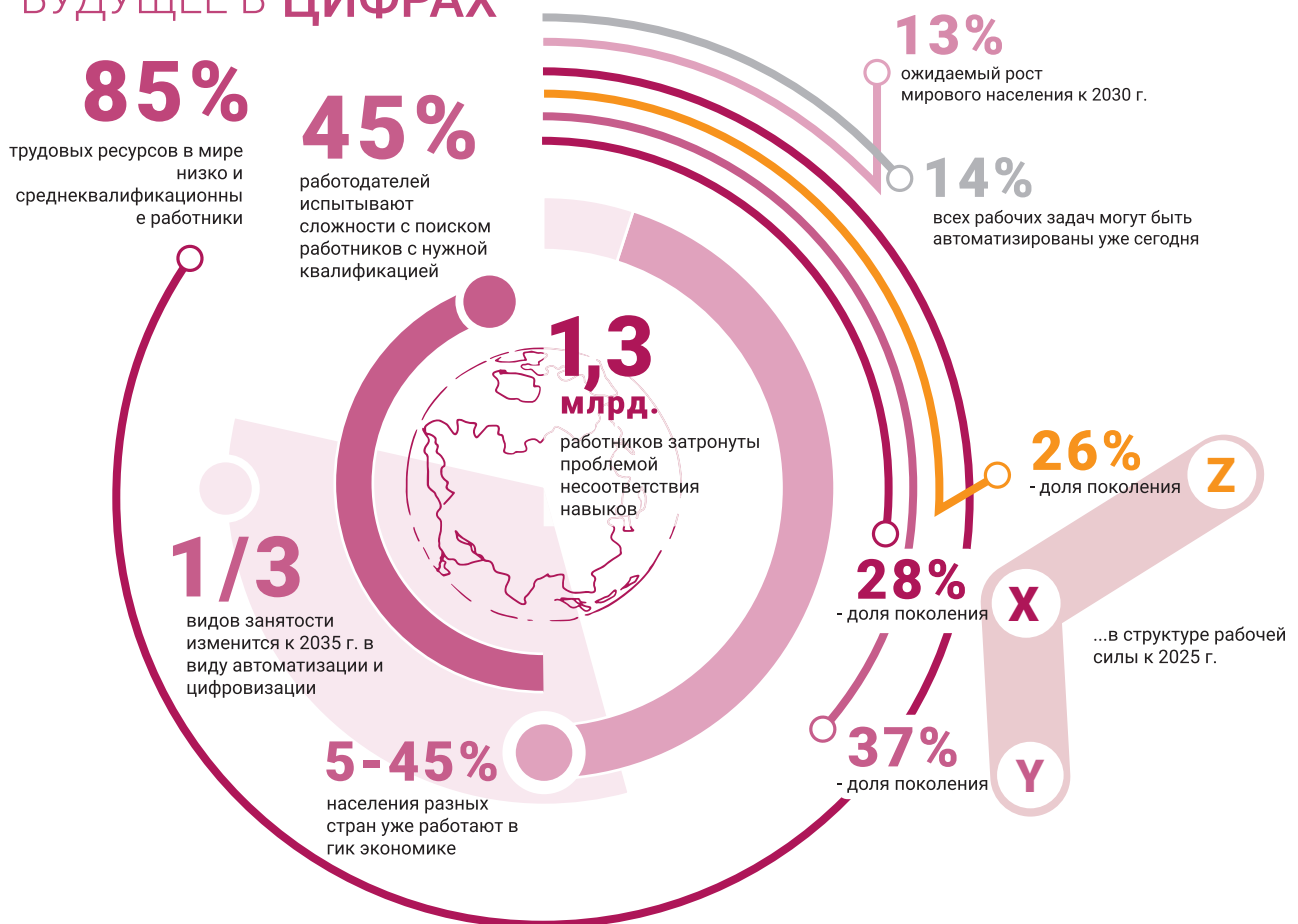
# 1

## ВВЕДЕНИЕ

Будучи демократическим и демографически молодым государством, Кыргызская Республика находится в активном поиске своей траектории устойчивого экономического роста и развития. Учитывая зависимость кыргызской экономики от денежных переводов трудовых мигрантов, высокий уровень неформальной занятости и ограниченность природных ресурсов, страна выбрала стратегию наращивания потенциала своего человеческого капитала, повышения его адаптивности к внешней среде, особенно среди молодежи, как важнейшей социально-демографической группы общества.

Значительная часть молодежи по разным причинам не готова к деятельности в условиях современного рынка. Многие молодые люди не имеют ни специальности, ни квалификации, ни навыков, а тем более опыта успешной конкуренции на рынке труда. Меры по улучшению положения юношей и девушек на рынке труда, принимаемые на государственном уровне, не всегда учитывают всю специфику рынка труда молодежи. Для динамичного развития экономики характерно появление новых рабочих мест, заполнение которых сдерживается отсутствием знаний и соответствующей профессиональной подготовки.

### БУДУЩЕЕ В ЦИФРАХ



Представляют интерес данные ООН, ILOSTAT «Будущее в цифрах», которые показывают глобальность проблем несоответствия навыков молодежи рынку труда. Почти три четверти<sup>1</sup> молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет в 92 странах, по которым имеются данные, отстают в приобретении навыков, необходимых для трудоустройства.

Формирование рынка труда в КР происходит, прежде всего, в виде развития региональных рынков труда, что предопределяет зависимость этого процесса от степени развития рыночных отношений в каждом отдельном регионе. Рынок труда молодежи представляет собой систему социально-экономических отношений по согласованию интересов государства, работодателей, учреждений образования и самих молодых работников. В связи с этим остро стоит вопрос развития диалога между всеми участниками рынка труда. Рынок труда молодежи нельзя рассматривать вне развития рынка учебных услуг, он является неотъемлемым звеном рынка труда, т.к. именно он формирует необходимые навыки и компетенции.

В настоящее время основой системы управления качеством подготовки молодых кадров является компетентностная модель специалиста, которая представляет собой: (1) описание того, какими знаниями, умениями и навыками должен обладать выпускник системы образования; (2) к выполнению каких профессиональных функций он должен быть подготовлен и (3) какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций. Данная тенденция накладывает обязательство на процесс тесного взаимодействия работодателя с учебным заведением профессионального образования и обучения на рабочем месте. Считается, что именно «востребованность и высокая конкурентоспособность выпускников на рынке труда» являются одним из показателей эффективности системы образования и обучения. Качество образования оценивается все в большей степени непосредственно спросом, порождаемым рынком труда. Повышенные требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам, по-новому ставят вопрос об их профессиональной подготовке и уровне квалификации.

Настоящее исследование направлено на выявление необходимых навыков для успешного трудоустройства, которые необходимо формировать у молодежи во время получения ими образования, а также формирование пакета рекомендаций для всех участников рынка труда для улучшения ситуации с занятостью молодежи.

---

<sup>1</sup> «Восстановление процесса обучения: наблюдается ли у детей и молодежи прогресс в области развития навыков?» 2022. ЮНИСЕФ. [https://www.unicef.org/media/123626/file/UNICEF\\_Recovering\\_Learning\\_Report\\_EN.pdf](https://www.unicef.org/media/123626/file/UNICEF_Recovering_Learning_Report_EN.pdf)

## 2

# МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

### ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Оценить соответствие сформированных когнитивных, некогнитивных и технических навыков молодежи к изменяющимся потребностям рынка труда в Кыргызской Республике и выработать рекомендации к государственным органам, системе образования и работодателям по повышению качества подготовленности молодежи к выходу на рынок труда.

### ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

1. Выявить и определить основные категории респондентов и акторов, установить их взаимосвязи и влияние на подготовку молодежи к выходу на рынок труда.
2. Определить наиболее востребованные когнитивные, некогнитивные и технические навыки на рынке труда Кыргызстана со стороны работодателей и молодежи.
3. Определить причины разрывов в формировании профессиональных и жизненных навыков молодежи.
4. Определить степень мотивации и готовность молодежи адаптироваться к изменениям рынка труда и работодателей в формировании навыков.
5. Разработать рекомендации для основных акторов.

### ОСНОВНЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ВОПРОСЫ

- Оценить степень важности и влияния владения когнитивными, некогнитивными и техническими навыками молодежи, находящейся в поиске работы и трудоустроенной молодежи на их трудоустройство и занятость;
- Оценить какие наиболее часто когнитивные, некогнитивные и технические навыки применяют в каждодневной рабочей среде трудоустроенные молодые люди;
- Оценить какие наиболее часто когнитивные, некогнитивные и технические навыки у молодежи востребованы работодателями и на рабочих местах современного рынка труда;
- Влияет ли на доступ к лучшим рабочим местам уровень когнитивных, некогнитивных и технических навыков молодежи;
- Выявить субъектов влияния на формирование когнитивных, некогнитивных и технических навыков молодежи в сфере трудоустройства и занятости.

### РЕСПОНДЕНТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Молодежь до 28 лет (находящаяся в поиске работы, экономически активная: занятая в формальном и неформальном секторе, не экономически активная)
2. Работодатели
3. Учреждения профессионального образования
4. Уполномоченные государственные органы в сфере занятости и трудоустройства молодежи

## МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для проведения исследования использованы качественные методы исследования.

### 1. Сбор вторичных данных - кабинетное исследование:

- Отчеты, исследования, классификаторы и т.д.
- Статистические данные
- Обзор публикаций в СМИ (интернет, социальные сети и т.д.)

### 2. Сбор первичных данных:

- Глубинное интервью с ключевыми лицами: МТ-СОМ КР, МОиН КР, МЭ КР, СПУЗы, ЖИА работодатели. Всего было проведено 15 глубинных интервью.
- 3 ФГД. С не экономически активной и активной молодежью. С образовательными учреждениями.
- Анкетный опрос экономически активной молодежи 385 человека методом случайной выборки и "снежного кома".

### Расчет выборки

Общая численность численности молодежи от 15 до 29 лет составляет 1 584329 человек на 2021год. Из них экономически занятая молодежь составляет 448365 человек. Исходя, из доверительной вероятности 95%, и доверительного интервала (погрешности) 5%, выборка для опроса составила 384 человека. Основной метод отбора респондентов случайная выборка.

### Обработка:

анкета запрограммирована на онлайн-форме для онлайн заполнения и обработки.

# 3

## ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

### 3.1. ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

Трудоустройство и занятость молодежи - одни из самых сложных вопросов реализации государственной молодежной политики. Значительные проблемы с занятостью молодежи вызваны тем, что в процессе формирования в стране рыночной экономики и рынка труда происходят существенные сдвиги в структуре занятости населения, в спросе на различные категории работников.

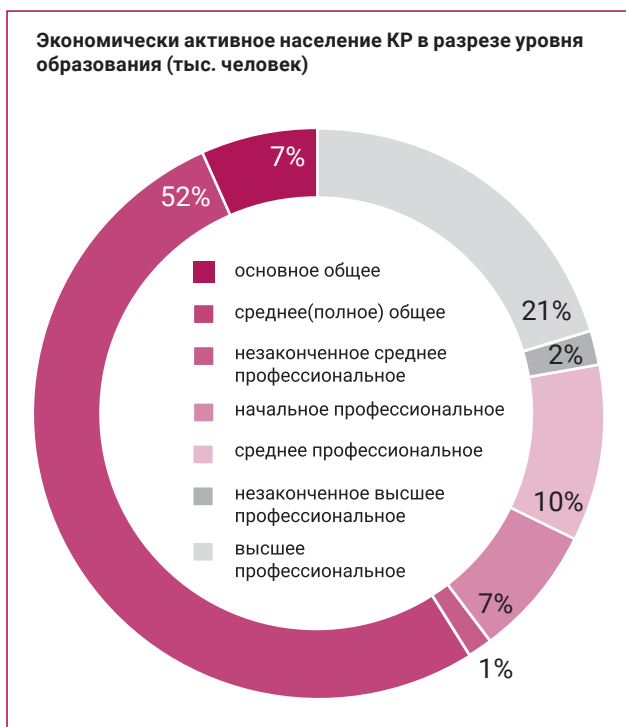
Численность занятых молодых людей в КР в возрасте 15-28 лет составляет 661,7 тыс. (66,4% от экономически активного населения), что приводит к избытку предложения рабочей силы перед спросом и объективно увеличивает проблему безработицы среди молодого населения. Численность безработных среди

молодежи в возрасте 15-28 лет составила около 80 тыс. человек - из них доля молодежи в возрасте 15-17 лет составила 4%, 18-23 года - 53%, 24-28 лет - 43%<sup>2</sup>. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 16-29 лет составляет 33,6%<sup>3</sup>. 52,5% всей занятости в Кыргызстане неформальная занятость. Молодежь больше подвержена неформальности (77%) в сравнении с людьми в возрасте 25+ (48%). 90% работают без договора и еще 6% имеют временный договор<sup>4</sup>.

Анализ экономически активного населения страны в разрезе по уровням образования показывает, что на рынке труда наибольшую долю составляют люди, имеющие среднее (полное) образование (52%) и высшее профессиональное образование (21%).

Молодые люди составляет более 60% трудоспособного населения Кыргызстана, от стартовых условий их подготовки и деятельности на рынке труда зависит последующее развитие государства. В условиях рыночных отношений проблема занятости молодежи имеет двойственный характер, с одной стороны наблюдается высокий уровень безработицы среди молодежи по сравнению с другими группами населения, но с другой стороны работодателями отмечается наличие вакансий на рабочие места, не вызывающих интерес молодежи.

Необходимо отметить, что молодежь характеризуется неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, воспринимается как категория с относительно низким профессиональным статусом на рынке труда. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными взрослыми категориями населения, молодежь зачастую становится достаточно выраженной группой риска, но при этом,



<sup>2</sup> 04.11.2022 / Занятость и безработица в 2021 году

<sup>3</sup> Там же

<sup>4</sup> Обследование рабочей силы 2018г.



она является более перспективной категорией рабочей силы.

Рынок труда предлагает следующие возможности:

- свобода выбора профессии, отрасли и места деятельности;
- независимая и вместе с тем экономически поощряемая трудовая миграция между регионами и за пределы страны;
- переход занятости в онлайн формат и больше использование цифровых технологий;
- получение работы в онлайн формате;
- увеличение видов надомного труда;
- оказание услуг на дому;
- переориентация трудоустройства от производства и сельского хозяйства к сфере услуг и торговли;
- дистанционное обучение на протяжении всей жизни;
- найм и увольнение в соответствии с нормами трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- свободное установление размера заработной платы, соблюдение установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулирование верхнего предела доходов через налоговую систему;
- получение переквалификации, повышение квалификации и обучения на протяжении всей жизни;
- самозанятости и предпринимательства.

Большое влияние на изменение потребностей рынка труда оказала пандемия (COVID-19) и пост-пандемийная ситуация в стране.

мустановкам и целям. Данная социальная группа не является гомогенной. В ней можно выделить, по меньшей мере три возрастных подгруппы, каждая из которых имеет свою остроту уязвимости в вопросах трудоустройства и занятости.

Молодежь в возрасте до 18 лет представляют в основном выпускники школ, учащиеся училищ и колледжей. Именно в этот период человек усваивает основные жизненные ценности, нормы поведения в обществе и стремится адаптироваться к существующим условиям. Одной из важнейших задач этого периода является выбор будущей профессии. В основном эта группа молодежи не вовлечена в постоянную трудовую деятельность и открыта к разным видам работы. Как правило, работа осуществляется без оформления трудовых отношений. В основном работодатели не заинтересованы в подростковом труде. В большей степени молодежь представлена в сфере услуги и торговли.

Вторая категория – молодые люди 18-24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, а также отслужившие в армии. Данная группа достаточно уязвима на рынке труда, так как не имеет должного профессионального и социального опыта и, как следствие, менее конкурентоспособна по сравнению со взрослыми. Их трудоустройству мешают зачастую низкий уровень и качество полученного образования/навыков и невостребованность выпускников учебных заведений на рынке труда. Однако, они чаще всего имеют завышенные ожидания в связи с наличием документа об образовании. Согласно исследованиям<sup>5</sup>, по полученной специальности трудоустраиваются не более 30% респондентов, ме-

<sup>5</sup> Молодежь в Кыргызской Республике: Затерянные в трансформации? 2020/2021. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bischkek/19184.pdf>

## ОСТРОТА УЯЗВИМОСТИ МОЛОДЕЖИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И ЗАНЯТОСТИ

### До 18 лет

- ❑ Слабое восприятие своей уязвимости самой молодежи
- ❑ Идет процесс выбора будущей профессии и личностного самоопределения
- ❑ Готовность работать на разных условиях, и чаще всего без оформления трудовых отношений

### 18-24 лет

- ❑ Более высокое восприятие своей уязвимости, особенно у выпускников ПЛ/колледжей и ВУЗов из-за несоответствия потребностям рынка труда и отсутствия необходимого опыта
- ❑ Завышенные ожидания на качество рабочих мест и размер оплаты.
- ❑ Низкий уровень трудоустройства по специальности
- ❑ Не удовлетворенность от выбранной профессии и смена деятельности

### от 25 и выше

- ❑ Самое высокое восприятие своей уязвимости
- ❑ Наличие видения своей будущей деятельности.
- ❑ Снижаются ожидания на качество рабочих мест
- ❑ Появление потребности в дополнительном профобразовании и самообразовании
- ❑ Приоритетность материальной мотивации и размера заработной платы

нее трети выпускников учебных заведений не могут найти работу по специальности, что негативно влияет на профессиональное становление человека и определение его жизненного пути, а 26% молодежи работающих на рынке труда не имеют никакой специальности. Из-за осознания невостребованности своей профессии и навыков как правило чаще меняют профессию и место работы.

В возрасте от 25 и выше молодые люди в основном уже определили свою профессиональную стратегию и имеют определенный опыт работы. В данный период жизни у большинства из них уже есть семья, и они предъявляют высокие требования к предлагаемой (будущей) работе и размеру заработной платы. Они готовы к получению дополнительного образования и повышению своей квалификации. Острота проблемы незанятости данной категорией воспринимается более сильнее.

Согласно исследованию<sup>6</sup> степень удовлетворенности молодежи сферой образования занимает третье место после семьи и наличия друзей. 83,5% заявили, что они очень удовлетворены и удовлетворены своим образованием, 9,5 % не смогли ответить на данный вопрос и лишь 6,5% не удовлетворены своим образованием.

Уровень недовольства образованием выше у молодежи в возрасте 25-29 лет. Исследование показало<sup>7</sup>, что больше перспектив получить работу имеют люди с более высоким уровнем образования. Ответы участников показывают, что чем выше уровень образования, тем больше уровень удовлетворенности от своей трудовой жизни. При этом сельская молодежь гораздо чаще демонстрирует свою удовлетворенность работой по сравнению с городской.

Больше трети респондентов (37%) согласны с тем, что ВУЗы КР торгуют дипломами, при этом больше четверти (27%) респондентов не согласны с данным утверждением. На коррупцию и взяточничество больше указывает городская молодежь чем сельская (40,1% и 30,6% соответственно).

В целом молодежный рынок труда характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

В «Отчете о занятости в Кыргызской Республике» 2018 г., подготовленном Всемирным банком, обозначены 4 вызова, стоящие перед рынком труда КР:  
1) создание рабочих мест; 2) продуктивность; 3) качество и 4) инклюзивность.

<sup>6</sup> Там же

<sup>7</sup> Молодежь Кыргызской Республики: Затерянные в трансформации 2020/2021? <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bischkek/19184.pdf>

Темпы создания рабочих мест на текущем этапе не успевают за темпами роста населения. Каждый год примерно 50 000 человек становятся новыми участниками на рынке труда. К 2030г. примерно 4.6 млн. взрослых достигнут трудоспособного возраста. Однако, если темпы роста рабочей силы достигают примерно 2% в год, темпы создания рабочих мест в период 2009-2013гг., например, составили 0.9%. Несмотря на значительный рост заработной платы, рост продуктивности труда представляется относительно низким для региона – 4.3% в год. Расширение неформального сектора в сфере услуг и промышленности способствует низким показателям роста продуктивности (Всемирный банк, 2015; Ажвад и Гонсалес, 2018.).

Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится, основными причинами которого являются: (1) спад качества образования, особенно после пандемии; (2) спад интереса молодежи к обучению; (3) рост уровня бедности; (4) сокращения возможностей для трудовой миграции; (5) рост иждивенчества; (6) криминализация и т.д.

Таким образом, рынок труда молодежи характеризуется высокой мобильностью, невысоким уровнем квалификации, а также достаточно высоким уровнем безработицы. При этом, следует отметить, что спрос на будущие профессии пока никем не формируется.

Необходимо понимать, что рынок труда молодежи КР – это прежде всего сфера социального партнерства, компромисса и договоренностей государства, работодателей, учебных заведений по поводу условий труда, режима занятости, цены труда и т.д

Кабинетный анализ показывает следующие причины высокого уровня безработицы среди молодежи:

- низкая непривлекательная оплата труда/ высокие ожидания молодежи по размеру оплаты за труд;
- неинформированность молодежи о потребностях рынка труда и его вакансиях;
- дефицит и непривлекательность рабочих мест для молодежи;
- возможность получения случайных доходов без приложения усилий через временную занятость или посредничество;

- высокая мобильность и подвижность молодежи в поиске лучшего рабочего места на внутреннем или внешнем рынке труда;
- не соблюдение норм трудовой дисциплины и ответственности;
- нехватка необходимых профессиональных знаний и навыков;
- низкая адаптивность молодежи к потребностям рабочего места;
- слабые навыки коммуникаций и продвижения себя на рынке труда;
- несоответствие профессиональных знаний и навыков потребностям работодателя;
- отсутствие профессионального опыта;
- преобладание теоретического обучения в учебных заведениях и неразвитость некогнитивных навыков у молодежи;
- наличие стереотипов у молодежи в отношении трудоустройства;
- нежелание молодежи работать каждый день;
- ориентация не на предпринимательство, а на наемный труд, высокий уровень иждивенчества.
- не эффективная государственная политика в сфере занятости молодежи;
- ограниченность применяемых механизмов и инструментов занятости молодежи со стороны государственных служб занятости и трудоустройства
- низкая активность и вовлеченность работодателей в процесс подготовки профессиональных кадров для рынка труда.

Исходя из этой ситуации, работодатели вынуждены или мириться с долгими сроками закрытия трудовых вакансий, или, что случается значительно чаще, брать на работу людей, у которых нет нужных компетенций и опыта, и инвестировать в их переобучение.

### 3.2. ОЦЕНКА ВЛАДЕНИЯ МОЛОДЕЖЬЮ НАВЫКАМИ НЕОБХОДИМЫМИ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА КР

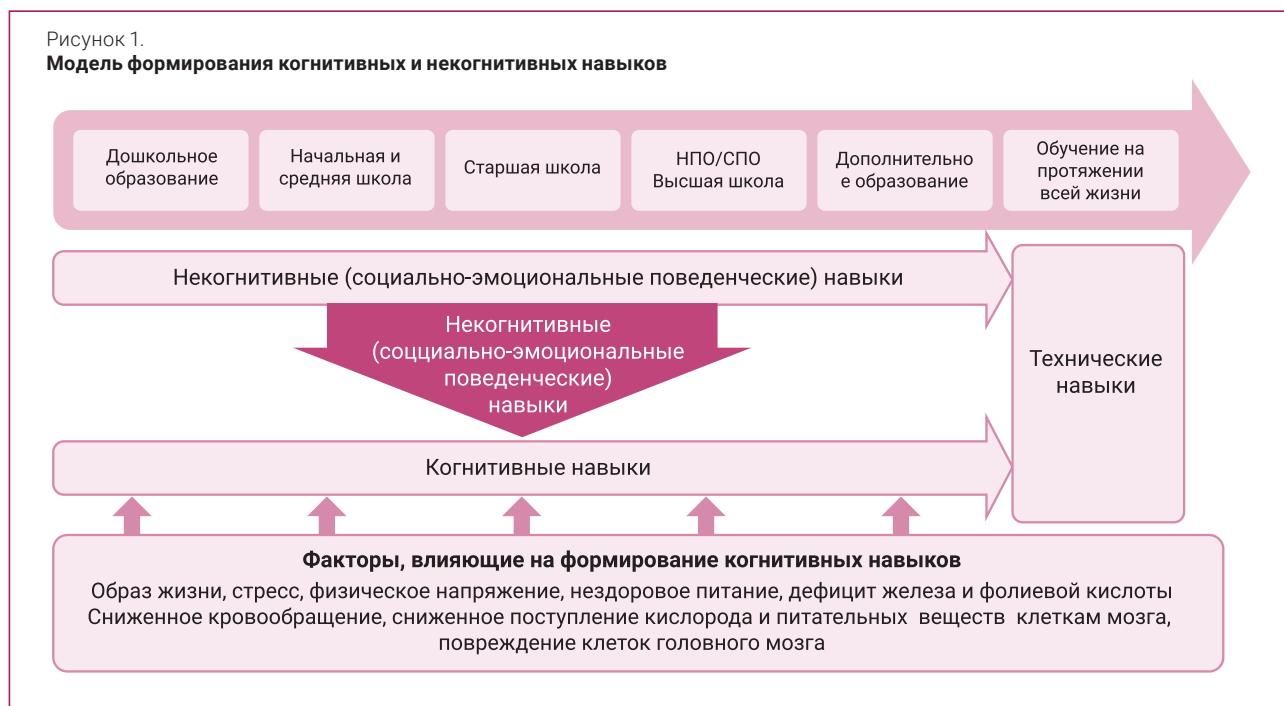
Оценка профессиональных и жизненных навыков молодежи в данном отчете рассматривается через оценку когнитивных, некогнитивных и технических навыков, сформированных у молодежи перед выходом на рынок труда.

**Когнитивные навыки** включают в себя возможность использовать логическое, интуитивное и критическое мышление, а также навыки – такие как способности самостоятельного решения проблем, речевые навыки и математические способности

**Некогнитивные навыки** представляют собой индивидуальные особенности (черты характера) и социально-эмоциональные навыки, которые актуальны для рынка труда, включая экстраверсию, добросовестность, открытость опыту, приятность в общении и эмоциональную стабильность.

**Технические навыки** включают новые навыки, которые получают с опытом от выполнения какой-то определенной задачи. Это может быть освоенная компьютерная программа, язык программирования, иностранный язык, работа в социальных сетях, вождение машины и т.д.

Для комплексного и системного понимания оценки когнитивных и некогнитивных навыков ниже представлена модель формирования когнитивных и некогнитивных навыков используемой в мировой практике (Рис. 1).



Как видно из Рисунка 1 когнитивные и некогнитивные навыки развиваются на различных этапах жизненного цикла человека, и этот процесс включает ряд взаимосвязанных между собой этапов/уровней образования, начиная от дошкольного завершая обучение на протяжении всей жизни. Прослеживается закономерность, что инвестиции в некогнитивные навыки улучшают когнитивные и технические навыки.

В недавнем исследовании, проведенном в Гарвардском университете и Стэнфордском исследовательском институте, ученые пришли к выводу, что вклад hard skills в профессиональную успешность сотрудника составляет всего лишь 15% в то время, как soft skills определяют оставшиеся 85%<sup>8</sup>.

К такому же выводу пришли в Mad Devs. Исходя из опыта компании, ее руководители разработали свою матрицу soft skills, чтобы повысить уровень персональной эффективности сотрудников<sup>9</sup>.

В мировой практике считается, что работники с более высоким уровнем образования имеют более высокие когнитивные и некогнитивные навыки. Однако, в КР существуют значительные различия в уровнях когнитивных и некогнитивных навыков между работниками с одинаковым уровнем образовательной и профессиональной подготовки. Это говорит о наличии внешних и внутренних факторов, влияющих на процесс формирования необходимых навыков для рынка труда.

К **внешним факторам** можно отнести глобальные политические и социально-экономические тренды (экономические санкции, российско-украинская война, пандемия Covid-19 и т.д.), технологическая трансформация профессий и специальностей.

К **внутренним факторам** относятся демографический рост молодого населения, изменения структуры кыргызской экономики (снижение доли производства и сельского хозяйства и увеличение доли сферы услуг и торговли), наличие высокой доли неформальной занятости, высокий уровень трудовой миграции и т.д. Сдвиг в направлении развития сферы услуг сопровождается повышением спроса на более сложные навыки, однако уровень использования сложных навыков относительно низок.

**Другими дополнительными факторами** являются: (1) влияние семьи и близкого окружения; (2) место проживания и обучения; (3) язык обучения; (4) меры государственной политики; (5) вовлеченность работодателей в процесс подготовки кадров; (6) преобладание непривлекательных видов труда для молодежи.

Большое количество работников в КР заняты физическим трудом, и небольшое количество работников осваивают новые знания на рабочем месте. Физический труд широко распространен в сельскохозяйственной и промышленной отраслях, и менее распространен в сфере услуг. Большинство задач, выполняемых на рабочем месте, имеет повторяющийся рутинный характер.

Расчет Индекса человеческого капитала Всемирного банка, произведенный в 2018г., показал разрыв в образовании в Кыргызской Республике на уровне 4.2 лет, демонстрируя тот факт, что в среднем 12.6 лет обучения в образовательных учреждениях равнялись 8.4 годам с поправкой на качество обучения (Всемирный банк, 2019.). Данные результаты указывают на необходимость сосредоточиться на эффективном и действенном обучении с акцентом на дальнейшем совершенствовании системы образования для того, чтобы обеспечить приобретение молодежью навыков, востребованных на рынке труда.

Дети школьного возраста составляют более 30% населения страны, что генерирует и стимулирует рост спроса на качественное дошкольное и базовое школьное образование. Далее это закономерно транслируется в рост спроса на качественное начальное, среднее и высшее профессиональное образование в целях подготовки рабочей силы и специалистов, обладающих соответствующими навыками для изменяющейся среды на внутреннем и внешнем рынке труда. Поэтому Кыргызстану необходимо не только повышать качество образования, но и адаптивность системы образования и обучения к потребностям рынка труда, чтобы за относительно короткий промежуток времени обеспечить трудоустройство и занятость молодежи.

В КР наблюдается высокий уровень и охват образования, но Кыргызстан упускает значительные возможности для развития некогнитивных навыков на различных этапах жизненного цикла человека.

В 2020 году по сравнению с 2012 гг<sup>10</sup>:

- совокупный коэффициент охвата образованием населения в возрасте 7-24 лет повысился с 69,5% до 78,9%;
- число типовых детских садов возросло с 819 до 1648, охват в них - с 16,1% до 22,2%;
- охват детей соответствующего возраста школьным образованием (1-11 классы) вырос с 88,7% до 97,8%, число школ увеличилось с 2201 до 2296;
- на уровне начального профессионального образования в профлицеях контингент учащихся был стабилен в диапазоне 29-32 тыс. учеников, что состав-

<sup>8</sup> Фейсбук. Парк высоких технологий КР.

<sup>9</sup> Там же

<sup>10</sup> Программа развития образования КР на 2021-2040гг, утверждена постановлением Правительства КР от 4 мая 2021 года № 200

- лает порядка 10% населения в возрасте 15-17 лет;
- в системе среднего профессионального образования на уровне СПУЗов контингент вырос с 83 тыс. до 95 тыс. студентов (24% населения в возрасте 17-20 лет). Число самих СПУЗов выросло со 132 до 138 (105 государственных и 33 негосударственных). 11,6 тыс. студентов обучается на бюджете, 84,3 тыс. студентов - на контракте;
- в республике функционирует 57 вузов (40 государственных и 17 негосударственных). Общий контингент студентов - 214 тыс. (26,5% от числа населения в возрасте 17-24). Из общего числа студентов 12,1% обучаются на бюджете.

Исходя из вышеизложенного, ключевым вопросом для системы образования КР является: **как обеспечить системой образования формирование необходимых когнитивных и некогнитивных навыков у молодежи в соответствии с требованиями рынка труда.**

Формирование внимания к этим навыкам является мощным инструментом для повышения уровня образования, содействия обучению на протяжении всей жизни и расширения возможностей для трудоустройства и занятости.

## 4

# ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАВЫКАМИ МОЛОДЕЖИ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

«Если собрать в одной комнате представителей – рожденного в эпоху первых полетов в космос бэби-бумера, появившегося на свет вместе с персональными компьютерами человека поколения X, миллениала Y, заставшего начало массового распространения мобильных телефонов, и цифрового абригена из поколения Z, – мы увидим группу абсолютно разных людей, с разными интересами, ценностями, знаниями и компетенциями, разным жизненным опытом и устремлениями. Однако, все они части единого человеческого капитала страны, все участвуют в ее экономической и социальной жизни, учатся или переобучаются, работают или пытаются найти работу... или ищут новые пути развития»<sup>11</sup>.

Это описание работников в полной мере применимо к описанию потребностей молодежи Кыргызстана, которые являясь современниками одного времени, практически живут в разных временных измерениях и обладают различными качествами и уровнем подготовленности к рынку труда. Работодатели отмечают, что зачастую не могут подобрать необходимого специалиста, потому что таких специалистов просто нет на рынке и они вынуждены доучивать молодых людей на рабочих местах. Следует отметить, что работодатели не понимают терминов и различий между когнитивными и некогнитивными навыками.

В своей практике они используют такие термины и понятия как профессиональные навыки (связанные с непосредственным выполнением определенных типов работы) и личностные качества (набор способностей молодого человека).

Работодатели, как и молодежь, не являются однородной группой, разные группы работодателей по-разному ведут себя на рынке труда и предъявляют различные требования к навыкам молодых людей, ищущих

работу. Основными группами работодателей являются: (1) работодатели государственных организаций; (2) работодатели частных коммерческих организаций; (3) работодатели частных некоммерческих организаций. Однако, молодежь не имеет информации, о специфике навыков, предъявляемых работодателем к рабочим местам.

Работодатели, участвовавшие в исследовании в качестве респондентов, условно разделяют молодых людей на следующие группы:

1. По месту проживания
  - городская молодежь
  - молодежь проживающая в пригороде, малых городах и в сельской местности рядом с городами
  - сельская молодежь проживающая в отдаленных регионах
2. По уровню образования
  - молодежь, имеющая школьное образование (9-11 классов)
  - молодежь, имеющая начальное и среднее профессиональное образование (лицеи, колледжи)
  - молодежь, имеющая высшее образование (ВУЗы)
3. По уровню доходов
  - иждивенческая молодежь
  - уязвимая молодежь

По мнению работодателей, каждая группа молодежи имеет свою специфику и особые потребности, которые влияют на уровень их занятости и трудоустройства.

Анализ интервью с работодателями процесса найма молодых людей показывает, что работодатели сегодня нуждаются в многофункциональных работниках, способных решать одновременно и самостоятельно

<sup>11</sup> Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты

Таблица 1

## Оценка групп молодежи работодателями

| №    | Группа молодежи   | Оценка работодателей  |
|------|---|---|
| 1    | По месту проживания   |   |
| 1.1. | Городская молодежь  | Карьера и финансовое вознаграждение не являются для них основным приоритетом. Им важнее саморазвитие, интересная работа, использование цифровых технологий и достижение баланса между работой и личной жизнью. Они рассматривают продвижение по службе как приоритет в работе и склонны менять сферы деятельности.  |
| 1.2. | Молодежь проживающая в пригороде, малых городах и в сельской местности рядом с городами | Для них важен размер финансового вознаграждения, желательно с посуточной оплатой. Характер работы и вид деятельности не вызывает интереса. Склонны менять часто место и сферу деятельности. Приоритет молодых людей отдается не содержанию своей работы и будущей деятельности, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоды, власти и различных бонусов (социальный пакет, зарубежные командировки, стажировки и т.д.) |
| 1.3. | Сельская молодежь проживающая в отдаленных регионах                                     | Для них важен размер финансового вознаграждения, желательно с посуточной оплатой. Имеют мотивацию удержаться на рабочем месте, исполнительны, но не в достаточной мере имеют когнитивные навыки. Они ориентированы на поиск рабочих мест с высокой оплатой (мобильны, трудовая миграция)  |
| 2    | По уровню образования   |   |
| 2.1. | Молодежь, имеющая школьное образование (9-11 классов)                                   | Наиболее неподготовленная молодежь к рынку труда. Не имеют опыта, знаний, навыков. По мнению работодателей выпускники кыргызскоязычных школ менее подготовлены к рынку труда, требуют больших усилий со стороны работодателей по формированию их трудовых навыков.  |
| 2.2. | Молодежь, имеющая начальное и среднее профессиональное образование (лицей, колледжи)    | Наиболее подготовленная часть молодежи к рынку труда. Имеют адекватные потребности и базовые профессиональные трудовые навыки. Данный уровень образования наиболее соответствует потребностям рынка труда, сочетает теорию и практику.  |
| 2.3. | Молодежь, имеющая высшее образование (ВУЗы)   | Работодатели отмечают, что данная группа молодежи, наименее подготовлена к выходу на рынок труда. Во время обучения у молодежи формируются завышенные ожидания к рабочим местам, размеру заработной платы. Преобладают теоретические знания над практическими. Коррупция с получением дипломов нивелирует уровень данного образования.  |
| 3    | По уровню доходов   |   |
| 3.1. | Иждивенческая молодежь  | Для них не важен размер финансового вознаграждения. Характер работы и вид деятельности не вызывает интереса. Склонны менять часто место и сферу деятельности. Имитация работы для родителей/родственников.  |
| 3.2. | Уязвимая молодежь   | Для них важен размер финансового вознаграждения, желательно с посуточной оплатой. Имеют мотивацию на любую работу, исполнительны, но не в достаточной мере имеют когнитивные навыки.  |

несколько задач.

*«При трудоустройстве я не смотрю на диплом, какое он имеет образование, мне важно, что он умеет делать и как он будет взаимодействовать в коллективе с другими сотрудниками». Из интервью с респондентом.*

Во время собеседования на вакантное место работодателем оценивается в первую очередь уровень готовности кандидата работать на условиях работодателя и общий уровень культуры и образования (способность отвечать на вопросы, излагать последовательно свои мысли, способность находить решение и т.д.). А оценка соответствия компетенций молодого человека к конкретному рабочему месту осуществляется уже в процессе его занятости и совместной работы в коллективе. Набор необходимых компетенций молодого человека к конкретному рабочему месту зависит от типа и вида деятельности. В этой связи конкретные рабочие места могут потребовать дополнительный список необходимых компетенций.

*«В первую очередь во время собеседования я смотрю на общий уровень культуры, образования и воспитания. Для меня важно умеет ли человек мыслить, внятно давать ответы на поставленные вопросы и понять с какой целью он устраивается на работу. Я всегда спрашиваю один вопрос: С какой целью ты пришел ко мне работать? Ответа на данный вопрос достаточно, чтобы я либо принял, либо не принял на работу. А также важна ответственность и пунктуальность». Из интервью с респондентом*

В таблице 2 представлено сравнение наиболее важных навыков, озвученных работодателями во время интервью с перечнем навыков, отмеченных молодежью во время опроса, которые помогли им трудоустроиться.

Сравнение показывает, что 50% ответов совпадают, однако наиболее важные навыки с точки зрения работодателя - ответственность, человечность, честность, дисциплинированность, инициативность были проигнорированы со стороны молодежи.

Таблица 2

**Сравнение общих навыков, влияющих на трудоустройство глазами работодателей и молодежи**

| Наиболее важные навыки для трудоустройства молодежи глазами работодателей (из глубинных интервью) | Наиболее важные навыки для трудоустройства глазами молодежи (из опроса молодежи)      |
|---|---|
| Ответственность   | Способность применять полученные знания на практике                                   |
| Человечность  | Элементарные навыки работы с компьютером  |
| Честность   | Планирование и управление временем  |
| Способность мыслить системно. Делать больше, чем требуется  | Способность к анализу и обобщению   |
| Излагать свои мысли ясно и логично  | Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично |
| Дисциплинированность  | Знание второго иностранного языка   |
| Способность работать в команде  | Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения            |
| Умение коммуницировать  | Письменная и устная коммуникация на родном языке                                      |
| Инициативность  | Способность адаптироваться к новым ситуациям  |
| Способность к саморазвитию и самообразованию  | Способность к самообразованию и учиться самостоятельно                                |

Результаты сравнения показывают, что при оценке кандидатов на рабочие места работодателями, прежде всего, оцениваются такие ценности, как – уважительное отношение к труду, трудовая дисциплина, честность, которые в настоящее время никем не формируются.

*«Мне не так важно, какое у молодого человека образование. В большей степени я ценю способность думать логически, принимать решения и нести ответственность за них. Для меня важно, если человек вынося мусор видит бумажку на дороге, он ее подберет и выбросит вместе с мусором или по дороге забирая грязную посуду, поправит стул, подушку и т.д. Может сразу несколько попутных дел сделать, сам, без указания». Из интервью с респондентом.*

При этом, наблюдается, что работодатели слабо учитывают процессы глобализации и цифровизации изменяющие сам характер труда и трудовых отношений. Работодатели вынуждены или мириться с долгими сроками закрытия вакансий, или брать на работу людей, у которых нет нужных компетенций и опыта, и инвестировать в их переобучение.

В государственных ВУЗах преподаватели не видят необходимости коллаборации с работодателями, не имеют видения и желания строить партнерство с ними в разработке учебных программ и организации совместного учебного процесса. Не работает система отслеживания трудоустройства выпускников, не используются гибкие новые инструменты и методы в обучении. Система образования ориентирована на свои внутренние потребности – образование для об-

Таблица 3

**Сравнение навыков для трудоустройства молодежи работодателей КР и мировой практики**

| Наиболее важные навыки для трудоустройства молодежи глазами работодателей (из глубинных интервью) | Наиболее важные навыки для трудоустройства в мировой практике              |
|---|--|
| Ответственность   | Способность решать комплексные проблемы, делать выводы и принимать решения |
| Человечность  | Критическое мышление. Креативность   |
| Честность   | Адаптивность к изменениям  |
| Способность мыслить системно. Делать больше, чем требуется  | Способность анализировать, легко и быстро обучаться новому                 |
| Излагать свои мысли ясно и логично  | Клиентоориентированность   |
| Дисциплинированность  | Навык управления людьми  |
| Способность работать в команде  | Навыки успешного взаимодействия с людьми                                   |
| Умение коммуницировать  | Навыки ведения переговоров   |
| Инициативность  | Лидерство, предпринимательство и инициативность                            |
| Способность к саморазвитию и самообразованию  | Эмоциональный интеллект. Персональный бренд                                |



разования, мало кто думает о рынке труда и его потребностях. В ВУЗах отсутствует конкурентная среда и у преподавателей нет мотивации к повышению своей квалификации, т.к. отсутствует система измерения эффективности и результативности его работы.

При этом государство продолжает финансировать обучение специалистов, чьи навыки и компетенции не востребованы или находятся в избытке на рынке труда, а образовательные учреждения — готовить кадры под те потребности работодателей, которые к моменту выпуска специалиста уже устарели.

*«Я не понимаю, кого готовят в наших ВУЗах, они как будто с другой планеты. Практики ноль, знаний ноль, куча амбиций и желание, быстро не напрягаясь заработать. Молодежь какая-то не усидчивая, все время меняют работу, я даже с ними не заключаю договора, так как это бессмысленно. Требуют оплату день в день, и я не уверен, что завтра он снова придет на работу». Из интервью с респондентом.*

В таблице 3 представлено сравнение наиболее важных навыков озвученных работодателями КР во время интервью с перечнем навыков, для трудоустройства из мировой практики.

Сравнение значений таблицы 3. показывает, что навыки необходимые на рынке труда КР отличаются от навыков, требующихся в мировой практике. Это происходит из-за того, что подготовка кадров происходит в условиях национального экономического и социального контекста КР, где работодатели недостаточно активно участвуют в процессе подготовки кадров на рынок труда.

В настоящее время возникают новые сферы деятельности (креативная экономика, клиентоориентированные сервисы, киберэкономика и т.д.), требующие навыки, ориентированные на реализацию творческого потенциала человека. Эти сферы будут требовать развития прежде всего некогнитивных на-



выков, которые не были нужны при выполнении рутинных физических задач и операций.

Основные жалобы со стороны молодежи зачастую связаны с отсутствием у них трудового опыта и недостатком необходимых некогнитивных навыков и профессиональных компетенций, которые влияют на принимаемые меры политики в сфере занятости и трудоустройства молодежи.

*«Одной из важных проблем, которую испытывает молодежь во время выхода на рынок труда – это отсутствие опыта работы. При трудоустройстве практически все работодатели выставляют одно общее требование – наличие практического опыта. И это снижает конкурентоспособность молодого человека по сравнению со взрослыми. Поэтому рекомендуется ввести частично оплачиваемую стажировку за счет бюджетных средств для молодых людей, которая может засчитываться как практический опыт». Из интервью с респондентом*

Однако, интервью работодателей показывает, что отсутствие практического опыта является не основной причиной отказа в трудоустройстве молодому человеку. Для работодателя гораздо важнее готовность и мотивация молодого человека на эффективную работу.

*«Наличие опыта у молодого человека – это важно, но, если его нет, ничего страшного. Для меня гораздо важнее готовность и мотивация кандидата работать на моих условиях, проявлять ответственность, инициативность и соблюдать трудовую дисциплину». Из интервью с респондентом.*

Другой причиной жалоб является слабая адаптивность молодых людей к постоянно изменяющимся потребностям рынка труда. Сегодня, какой бы профессией и специальностью не обладал молодой человек, ему невозможно и недостаточно один раз получить и освоить необходимые знания. Практика заставляет все время наращивать свой потенциал и репутацию.

*«Сегодня всё вокруг стремительно меняется: бизнес-процессы усложняются, потоки информации увеличиваются, привычные подходы и знания быстро устаревают и трансформируются. Работодатели сейчас особенно ценят людей, которые легко и без лишних вздохов адаптируются к любым изменениям, быстро осваивают новые правила и технологии. Еще ценнее те, кто способен заметить новые полезные тренды раньше других и выступить с инициативой их внедрения, не ожидая указания сверху». Из интервью с респондентом.*

В этих условиях возрастает роль и значимость “мягких” навыков, которые возможны и применимы в любой сфере и на любом рабочем месте.

## БАЗОВЫЕ НАВЫКИ XXI ВЕКА

### Концентрация и управление вниманием

Необходимы, чтобы справляться с информационной перегрузкой, управлять сложной техникой.

### Экологическое мышление

Понимать связность мира, воспринимать свою деятельность в контексте всей экосистемы, поддерживать эволюционные процессы.

### Эмоциональная грамотность

Аффективная область приобретает все большую значимость в работе. Понимание своих эмоций и эмпатия помогут сохранить и сконструировать свою идентичность и взаимодействовать с другими.

### Кросскультурность

В любом городе, в любой рабочей среде будут встречаться все более разные (суб)культуры, в том числе за счет разрыва поколений

### Цифровая грамотность

Способность работать в цифровой среде, в том числе AR и VR, будет столь же востребована, как способность писать и читать.

### Способность к (само)обучению

В быстро меняющемся мире человеку придется продолжать обучение в течение всей жизни, иногда самостоятельно осваивая новые навыки.

### Творчество, креативность

При автоматизации рутинной деятельности на любой работе будет все больше необходимости мыслить нестандартно и создавать новое.

*«Любая современная профессия — это набор гибких навыков плюс специализированные знания. При этом необходимо понимать, что специализированные знания быстро устаревают и поэтому проще научить им с нуля человека с подходящими гибкими навыками, чем переучивать профессионала, не обладающего этими навыками». Из интервью с респондентом.*

Некогнитивные «мягкие навыки» являются дополнением к «жестким» профессиональным навыкам, получаемым в рамках профессионального образования или на рабочем месте.

*«Беру тех, кто прилежно исполнял бы рутинную работу, подходил бы по социотипу для данной работы, базовое образование должно быть, личностные свойства обязательно должны быть, это прилежность, обучаемость, честность, обязательность». Из интервью с респондентом.*

При этом, именно некогнитивные способности (ответственность, открытость к новому, добросовестность, дисциплина, эмоциональная устойчивость) становятся важным условием обновления когнитивных навыков в виде дополнительного обучения и переобучения. Способность к обучению и переобучению требуют мощной мотивации, при этом недостаток некогнитивных навыков обнуляет рыночную ценность даже самого престижного образования.

*«Уже практически со 2 курса многие студенты понимают, что система образования в ВУЗе не дает никаких знаний и можно не учиться. Они начинают искать работу, чтобы иметь дополнительный доход, материаль-*

*ную независимость и не заинтересованы в получении знаний и навыков. Именно на рабочем месте мы получаем необходимые навыки, учимся говорить с клиентами, строить взаимодействие и сотрудничество». Из интервью с респондентом.*

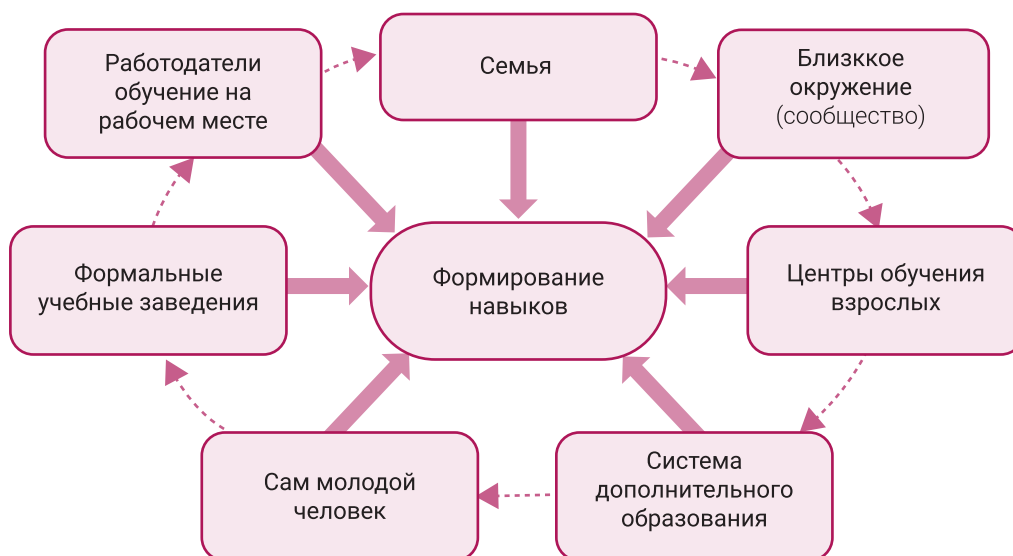
Система образования продолжает развивать человеческий капитал так же, как это делалось в середине XX века - массовая стандартизация, одно образование и одна профессия на всю жизнь. Такой подход плохо работает в современном мире, где от человека требуются гибкость мышления, креативность, навыки быстрого и постоянного обучения и готовность к мобильности.

*«Структура рынка на 60% составляет рынок услуг, нет масштабных производств, которым нужны были бы профессионалы. Но при такой «дохлой» экономике, у нас такие же «дохлые» специалисты. Там, где реально хорошие вакансии, они быстро закрываются, а там, где низкая заработная плата особо не пойдут. При такой ситуации у молодежи 2 альтернативы, либо ничего не делать, либо уехать на заработки». Из интервью с респондентом.*

Согласно данным<sup>12</sup> востребованными базовыми навыками XXI века станут: концентрация и управление вниманием, эмоциональная, цифровая грамотность, творчество и креативность, экологическое мышление, кросскультурность и способность к самообучению. Экономическая и социальная трансформация требуют пересмотра логики образовательной моде-

<sup>12</sup> [https://futuref.org/futureskills\\_ru](https://futuref.org/futureskills_ru)

Рисунок 2.

**Основные акторы, формирующие когнитивные и некогнитивные навыки у индивида**

ли и ориентированности школьного и профессионального образования на развитие некогнитивных навыков у молодежи.

В этой связи образование должно включать разнообразные образовательные программы и подходы, которые развивают у молодежи способность адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям рынка труда.

Образование должно трансформироваться в связанную экосистему, в которой будут сосуществовать разнообразные образовательные элементы, от крупных хабов до маленьких центров. Она также может включать онлайн-курсы и форумы, мобильные приложения и устройства, приложения дополненной реальности, массовые игры и множество других образовательных форматов. Новая экосистема будет возникать эволюционно, не уничтожая существующую, а вырастая из нее, предлагая существующим институтам новые роли и «экологические ниши»<sup>13</sup>.

Для улучшения занятости и трудоустройства молодежи акторами реализуются следующие мероприятия:

- открытие специализированных молодежных центров по трудоустройству, центров карьеры и т.д.;
- создание цифровой платформы, которая содержит информационные ресурсы об учебных курсах и вакансиях на рынке труда.
- внедрение оплачиваемой молодежной стажировки;

- социальная и психологическая адаптация выпускников учебных заведений во время и после обучения;
- широкое информирование выпускников учебных заведений о возможностях получения дополнительной профессии (специальности);
- организация временной занятости молодых людей;
- реализация проектов развития молодежного предпринимательства, самозанятости, поддержка инициатив и стартапов бизнеса молодежи;
- создание обучающих курсов и оказание финансовой поддержки по открытию собственного дела;
- проведение ярмарок вакансий;
- развитие менторских программ и наставничества;
- совершенствование механизма квотирования рабочих мест для выпускников учебных заведений;
- организация дополнительного образования и профессионального обучения.

Как видно из рисунка 2. в формировании навыков активно участвуют семья (родители), система образования на протяжении всей жизни человека и работодатели. К превентивным мерам регулирования занятости молодых людей относится также система профессиональной ориентации молодежи, начиная с самого раннего возраста. Однако, взаимодействие акторов пока несистемное и нерегулярное, имеются разрывы в их взаимодействии и наблюдается непонимание акторами своей роли и значения.

Существующая система образования и профессиональной подготовки молодежи не успевает адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям

<sup>13</sup> Там же

Рисунок 3.

**Стратегия изменений к формированию навыков**

**СТРАТЕГИЯ ИЗМЕНЕНИЙ**

| Текущая ситуация   | Траектории изменений  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Ориентация образования на академические знания со стандартизированными программами</li> <li>❑ Образование получают раз и на всю жизнь</li> <li>❑ Молодой человек не является субъектом системы образования</li> <li>❑ Возможность трудоустройства на базе образования, ограниченность доступа к информации о работе и требованиях к ней</li> <li>❑ Низкая мобильность работников, привязанность к месту проживания</li> <li>❑ Не инклюзивность трудоустройства</li> <li>❑ Игнорирование ценностей работников</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Ориентация на переход к образованию, основанному на развитии компетенций (когнитивных и некогнитивных навыков в условиях неопределенности и постоянных изменений на рынке труда</li> <li>❑ Профессиональное образование и развитие в течение всей жизни</li> <li>❑ Молодой человек является заказчиком своего развития, определяя свой профессиональный путь</li> <li>❑ Ориентация трудоустройства на базе компетенций, а не образования, каждый имеет доступ к информации о работе и требованиях к ней</li> <li>❑ Трудовая мобильность, гибкие форматы работы и удаленная (виртуальная) занятость доступны для каждого, независимо от местонахождения</li> <li>❑ Успешное трудоустройство возможно для каждого, независимо от жизненной ситуации или социального статуса</li> <li>❑ Ценности каждого человека рассматриваются как актив и конкурентное преимущество, создаются условия для личностного и профессионального роста</li> </ul> |

рынка труда и неспособна обеспечить растущие потребности работодателей в кадрах с необходимой квалификацией и навыками.

Изменить текущую ситуацию возможно только при реализации новой стратегии изменений к формированию навыков (см. рис3), направленной на предоставление молодым людям максимально широких возможностей для обучения и трудоустройства и полной их ответственности за максимальную реализацию собственного потенциала.

В условиях высокой неопределенности у молодых людей должны быть все необходимые когнитивные и некогнитивные навыки и знания, которые позволят им быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям работодателей и, таким образом, быть постоянно востребованными на рынке труда. При этом им нужно осознанно подходить к собственному профессиональному развитию, чтобы пользоваться возможностью выбора разных карьерных путей на протяжении жизни и максимально раскрывать свой профессиональный потенциал.

Реализация перечисленных необходимых условий требует:

1. создание условий для приобретения навыков будущего;
2. создание среды для постоянного развития, мотивации;
3. развитие безбарьерного рынка труда;
4. мобильности;
5. инклюзивности;
6. уважение ценностей молодежи

## 5

## ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ИМЕЮЩИХСЯ НАВЫКОВ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ

Для оценки соответствия сформированных когнитивных, некогнитивных и технических навыков молодежи к изменяющимся потребностям рынка труда, был проведен количественный опрос представителей молодежи в возрасте от 15 до 29 лет и фокус группы с работодателями, молодежью и образовательными учреждениями. По Трудовому законодательству КР, молодые люди выходят на рынок труда с 16 лет. Однако, на практике опыт работы имеет молодежь в подростковом возрасте в возрасте 14-15 лет. В связи с этим опрос охватил также 15-летних респондентов.

### СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТОВ КОЛИЧЕСТВЕННОГО ОПРОСА.

Всего было опрошено 385 респондентов, в возрасте от 15 до 29 лет, из них женщин – 61%, мужчин – 39%. Больше всего респондентов было в возрасте от 15 до 19 лет (49,4%), от 20-24 лет (33,2%) и от 24-29 лет (17,4%).



Распределение респондентов по областям показывает, что большая часть была из г. Бишкек (29,8%), Ошской области (14,9%), Чуйской области (14,4%). Из Иссык-Кульской и Джалал-Абадской по 11,7%, Таласской 8,1%, Нарынской и Баткенской по 4,7%.

Общие наблюдения во время проведения опроса: (1) молодые люди в возрасте 15-19 лет более открыты к проведению анкетирования в формате онлайн; (2) молодые люди в возрасте 24-29 лет не охотно участвуют в анкетировании, не доверяют опросам и не хотят тратить время на заполнение анкет.

Качественный состав респондентов по образованию:

(42,3%) это учащиеся и выпускники ВУЗов, (23,9%) колледжей, техникумов, (3,9%) профессиональных лицеев, (16,9%), учащихся 11 классов, (8,3%) учащихся до 9 класса и 4,2% учащиеся религиозных учебных заведений.

Дополнительное образование имеют 87% респондентов, что показывает понимание молодежи о важности дополнительных навыков. Среди дополнительного образования молодежь отмечает - иностранные языки (48,1%), компьютерные курсы (27,5%), кружки/секции по интересам (27,5%), курсы вождения (23,9%), курсы лидерства (21,6%), курсы SMM (15,1%), курсы предпринимательства (10,6%), курсы для профессионального роста по выбранной специальности (8,6%).

Распределение молодежи по статусу обеспеченности, показывает, что 42,1% респондентов находятся на иждивении родителей, 32,7% респондентов сами себя обеспечивают, 14% помогают семье, остальные же находятся на обеспечении государства (3,9%), родственников (2,6%) и другое (4,7%).

Распределение респондентов по статусу занятости выглядит следующим образом – больше трети респондентов (34,8%) являются учащимися учебных заведений и имеют опыт временной занятости, что показывает, что молодежь во время обучения, находится в активном поиске получения дополни-

тельных доходов. Почти каждый пятый (21,8%) из опрошенных респондентов на текущий момент находится в поиске работы. Лишь 17,9% респондентов работают полный рабочий день, (из них по контракту 5,5%). Почти каждый десятый респондент (9,1%) зани-

мается бизнесом. 15,1% молодежи работают не полный рабочий день, 11,4% имеют опыт сезонной работы, 4,9% работают онлайн. Отрадно отметить, что лишь 1,8% респондентов в настоящее время не работают и не учатся.

Таблица 4

**Самооценка молодежи уровня владения навыками согласно предложенного списка по пятибалльной системе (1-очень низкая, 5 - высокая)**

| Самооценка молодежи уровня владения навыками из предложенного списка                                  | %    | Навыки, получившие наиболее высокую оценку  | %    |
|---|------|---|------|
| Навыки работы с современными цифровыми технологиями   | 14,5 | Стремление к постоянному развитию и улучшению   | 35,8 |
| Знание второго иностранного языка   | 13,8 | Способность работать самостоятельно   | 34,7 |
| Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично                 | 13,4 | Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения                            | 33,6 |
| Способность к анализу и обобщению   | 13   | Способность прийти на помощь, делать больше, чем ожидается  | 33,2 |
| Элементарные навыки работы с компьютером  | 12,9 | Способность вдохновлять других на достижение результата   | 33,1 |
| Разработка проектов и управление проектами  | 12,5 | Способность выполнять действия в соответствии с поставленной задачей и требованиями (качественно)     | 33,1 |
| Способность к самообразованию и учиться самостоятельно  | 11,7 | Способность решать проблемы   | 32,4 |
| Письменная и устная коммуникация на родном языке  | 11,6 | Способность принимать решения и нести за них ответственность (доводить все до конца)                  | 32,2 |
| Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников) | 11,6 | Проявлять лидерство   | 32   |
| Инициативность и предпринимательский дух  | 11,4 | Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 32   |
| Планирование и управление временем  | 11,4 | Способность не впадать в панику и не поддаваться эмоциям  | 31,8 |
| Способность выдвигать новые идеи (креативность, творчество)   | 10,9 | Способность мыслить критически, уметь самостоятельно искать пути решения                              | 31,6 |
| Проявлять лидерство   | 10,4 | Способность применять полученные знания на практике   | 31   |
| Способность применять полученные знания на практике   | 10,3 | Способность ставить задачи другим и управлять другими   | 30   |
| Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 10   | Способность выдвигать новые идеи (креативность, творчество)   | 29,9 |
| Способность не впадать в панику и не поддаваться эмоциям  | 10   | Письменная и устная коммуникация на родном языке  | 29,8 |
| Способность мыслить критически, уметь самостоятельно искать пути решения                              | 9,6  | Элементарные навыки работы с компьютером  | 29   |
| Способность ставить задачи другим и управлять другими   | 9,4  | Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников) | 29   |
| Способность выполнять действия в соответствии с поставленной задачей и требованиями (качественно)     | 9,3  | Способность к самообразованию и учиться самостоятельно  | 28,2 |
| Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения                            | 9,1  | Способность к анализу и обобщению   | 28   |
| Способность прийти на помощь, делать больше, чем ожидается  | 9,1  | Инициативность и предпринимательский дух  | 28   |
| Способность вдохновлять других на достижение результата   | 9    | Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично                 | 27,7 |
| Способность решать проблемы   | 8,9  | Планирование и управление временем  | 27,2 |
| Способность принимать решения и нести за них ответственность (доводить все до конца)                  | 8,6  | Навыки работы с современными цифровыми технологиями   | 26,5 |
| Стремление к постоянному развитию и улучшению   | 8,2  | Разработка проектов и управление проектами  | 25,9 |
| Способность работать самостоятельно   | 7,9  | Знание второго иностранного языка   | 25,2 |

## 5.1. ОЦЕНКА НАВЫКОВ МОЛОДЕЖИ КОТОРЫЕ ПОМОГЛИ ИМ ТРУДОУСТРОИТЬСЯ

Опрос показывает, что наиболее высокая самооценка наблюдается во владении следующих некогнитивных навыков: стремление к постоянному развитию и улучшению (35,8%), способность работать самостоятельно (34,7%), способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения (33,6%), способность прийти на помощь, делать больше чем ожидается (33,3%), способность вдохновлять других на достижение результата (33,1%), Способность выполнять действия в соответствии с поставленной задачей и требованиями (качественно) (33,1%), способность решать проблемы (32,4), способность принимать решения и нести за них ответственность (доводить все до конца) (32,2%), проявлять лидерство (32%), способность адаптироваться к новым ситуациям (32%).

Наиболее низкая оценка собственного потенциала наблюдается во владении следующих некогнитивных и

когнитивных навыков: навыки работы с современными цифровыми технологиями (14,5), знание второго иностранного языка (13,8), способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично (13,4%), способность к анализу и обобщению(26%), элементарные навыки работы с компьютером (13%), разработка проектов и управление проектами (12,5%), способность к самообразованию и учиться самостоятельно (11,7%), письменная и устная коммуникация на родном языке (11,6), навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников) (11,6%), инициативность и предпринимательский дух (11,4%)

Следует отметить, что самооценка носила субъективный характер и не претендует на объективность

Таблица 5

### Рейтинг навыков по трудоустройству молодежи

| Навыки  |      |
|---|------|
| Способность применять полученные знания на практике   | 50,4 |
| Способность к самообразованию и учиться самостоятельно  | 44,7 |
| Способность к анализу и обобщению   | 39,7 |
| Планирование и управление временем  | 37,7 |
| Элементарные навыки работы с компьютером  | 36,1 |
| Знание второго иностранного языка   | 35,6 |
| Письменная и устная коммуникация на родном языке  | 34   |
| Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично                 | 33,2 |
| Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 31,7 |
| Способность работать в команде и строить отношения с другими  | 31,2 |
| Способность мыслить критически, уметь самостоятельно искать пути решения                              | 30,4 |
| Стремление к постоянному развитию и улучшению   | 29,6 |
| Проявлять лидерство   | 27   |
| Способность вдохновлять других на достижение результата   | 26,2 |
| Способность не впадать в панику и не поддаваться эмоциям  | 25,7 |
| Способность прийти на помощь, делать больше чем ожидается   | 25,7 |
| Способность работать самостоятельно   | 25,5 |
| Способность выдвигать новые идеи (креативность, творчество)   | 24,9 |
| Способность решать проблемы   | 23,1 |
| Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников) | 21,8 |
| Навыки работы с современными цифровыми технологиями   | 21,3 |
| Способность принимать решения и нести за них ответственность (доводить все до конца)                  | 19,2 |
| Способность выполнять действия в соответствии с поставленной задачей и требованиями (качественно)     | 18,4 |
| Разработка проектов и управление проектами  | 17,4 |
| Способность ставить задачи другим и управлять другими   | 16,1 |
| Инициативность и предпринимательский дух  | 14,8 |

Таблица 6

**Сравнение навыков, которые получили наименьшую оценку и влияния навыков**

| Навыки, получившие наименьшую оценку при самооценке   |       | Оценка навыков повлиявших на трудоустройство  |      |
|---|-------|---|------|
| Навыки работы с современными цифровыми технологиями   | 14,5  | Способность применять полученные знания на практике                                   | 50,4 |
| Знание второго иностранного языка   | 13,8  | Способность к самообразованию и учиться самостоятельно                                | 44,7 |
| Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично                 | 13,35 | Способность к анализу и обобщению   | 39,7 |
| Способность к анализу и обобщению   | 12,95 | Планирование и управление временем  | 37,7 |
| Элементарные навыки работы с компьютером  | 12,85 | Элементарные навыки работы с компьютером  | 36,1 |
| Разработка проектов и управление проектами  | 12,45 | Знание второго иностранного языка   | 35,6 |
| Способность к самообразованию и учиться самостоятельно  | 11,65 | Письменная и устная коммуникация на родном языке                                      | 34   |
| Письменная и устная коммуникация на родном языке  | 11,55 | Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично | 33,2 |
| Навыки работы с информацией (способность находить и анализировать информацию из различных источников) | 11,55 | Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 31,7 |
| Инициативность и предпринимательский дух  | 11,4  | Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения            | 31,2 |

Как видно из таблицы высокое влияние на трудоустройство по мнению трудоустроенной молодежи следующие навыки: (1) способность применять полученные знания на практике (50,4%); (2) способность к самообразованию и самостоятельному учению (44,7%); (3) способность к анализу и обобщению (39,7%); (4) умение планировать и управлять временем (37,7%); (5) знание второго иностранного языка

(35,6%); (6) письменная и устная коммуникация на родном языке (34%); (8) способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично (33,2%); (9) Способность адаптироваться к новым ситуациям (31,7%) и (10) способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения (31,2%).

Таблица 7

**Сравнение навыков, которые получили высокую оценку и влияния навыков**

| Навыки получившие высокую оценку при самооценке   | %     | Оценка навыков повлиявших на трудоустройство  |      |
|---|-------|---|------|
| Стремление к постоянному развитию и улучшению   | 35,8  | Способность применять полученные знания на практике                                   | 50,4 |
| Способность работать самостоятельно   | 34,7  | Способность к самообразованию и учиться самостоятельно                                | 44,7 |
| Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения                        | 33,55 | Способность к анализу и обобщению   | 39,7 |
| Способность прийти на помощь, делать больше чем ожидается   | 33,25 | Планирование и управление временем  | 37,7 |
| Способность вдохновлять других на достижение результата   | 33,1  | Элементарные навыки работы с компьютером  | 36,1 |
| Способность выполнять действия в соответствии с поставленной задачей и требованиями (качественно) | 33,1  | Знание второго иностранного языка   | 35,6 |
| Способность решать проблемы   | 32,35 | Письменная и устная коммуникация на родном языке                                      | 34   |
| Способность принимать решения и нести за них ответственность (доводить все до конца)              | 32,2  | Способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично | 33,2 |
| Проявлять лидерство   | 32,05 | Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 31,7 |
| Способность адаптироваться к новым ситуациям  | 32,05 | Способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения            | 31,2 |



Список отмеченных навыков повлиявших на трудоустройство показывает, что владение молодыми людьми некогнитивными навыками улучшает процесс их трудоустройства и нахождения места работы. 43,1% молодых людей до шести месяцев находят свое место работы и трудоустройства, причем 23,9% находят работу в течении одного месяца.

Сравнение полученных данных с данными самооценки своих собственных некогнитивных навыков показывает, что в первую десятку навыков, которые помогли трудоустроиться молодежи, входят навыки, получившие наименьшую оценку владения: (1) элементарные навыки работы с компьютером, (2) знание второго иностранного языка, (3) письменная и устная коммуникация на родном языке, (4) способность работать с письменными документами, формировать свои мысли ясно и логично.

При этом сравнение навыков, получивших высокую оценку и влияющих на трудоустройство показывает совпадение лишь следующих навыков: (1) способность работать в команде и выстраивать эффективные рабочие отношения, (2) способность адаптироваться к новым ситуациям.

### 5.3. ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ

Большинство респондентов согласны с предложенными суждениями, что говорит о том, что молодежь понимает, кто требуется сегодня на рынке труда. По их мнению на рынке труда от работников требуется: (1) знание дополнительного иностранного языка и компьютера; (2) быстрая адаптация к изменениям и вызовам, открыты к инновациям, (3) владение лидерскими качествами, решительностью и ответственностью, (4) многопрофильность, (5) новые навыки в соответствии с новыми потребностями рынка, (6) способность находить необходимую информацию, (7) креативность и творчество, (8) исполнительность, послушность и трудовая дисциплина.

Также большинство респондентов понимают: (1) что наличие диплома не дает гарантии нахождения хорошей работы, (2) образовательные учреждения готовят специалистов, которые не адаптированы к потребностям рынка, (3) в лицеях/колледжах/ВУЗах дают знания и навыки, которые не требуются на рынке труда (4) родственники или знакомые влияют на трудоустройство молодежи, а не на их навыки.

Таблица 8

#### Результаты оценки суждений респондентов о рынке труда

| Суждения   | Согласен полностью | Согласен частично | Не согласен | Не могу ответить |
|--|--------------------|-------------------|-------------|------------------|
| Знание дополнительного иностранного языка и компьютера повышает трудоустройство молодежи                                     | 64,4               | 25,7              | 4,2         | 5,7              |
| Рынок труда нуждается в работниках, которые быстро адаптируются к изменениям и вызовам, открыты к инновациям                 | 63,9               | 27,3              | 3,4         | 5,5              |
| Работодатели заинтересованы в работниках, обладающих лидерскими качествами, решительностью и ответственностью.               | 61,3               | 26,2              | 7,0         | 5,5              |
| Рынок труда сегодня нуждается в многопрофильных работниках   | 60,8               | 26,8              | 5,5         | 7,0              |
| Рынок труда постоянно изменяется и требует новых навыков   | 60,0               | 29,1              | 5,2         | 5,7              |
| Наличие диплома не дает гарантии нахождения хорошей работы   | 53,2               | 30,6              | 10,9        | 5,2              |
| Молодежь не мотивирована работать на одном месте, она всегда в поиске лучшего  | 52,7               | 33,8              | 6,5         | 7,0              |
| Умение искать информацию, подавать резюме, проходить собеседование помогают легко найти работу                               | 49,4               | 32,5              | 11,7        | 6,5              |
| Работодатели нуждаются в исполнительных и послушных работниках   | 46,5               | 38,7              | 9,1         | 5,7              |
| Отсутствие трудовой дисциплины у работников и приверженности к ценности компании, это самая большая проблема у работодателей | 46,5               | 35,6              | 10,1        | 7,8              |
| Работодатели поощряют в работниках креативность и творчество   | 43,6               | 40,0              | 7,5         | 8,8              |
| Образовательные учреждения готовят специалистов, которые не адаптированы к потребностям рынка                                | 39,7               | 33,2              | 17,4        | 9,6              |
| Интересная работа важнее размера заработной платы  | 37,9               | 43,4              | 12,5        | 6,2              |
| В лицеях/колледжах/ВУЗах дают знания и навыки, которые не требуются на рынке труда   | 36,9               | 41,3              | 11,4        | 10,4             |
| Ради опыта и стажа работы я готов работать на маленькую заработную плату   | 35,8               | 38,7              | 16,9        | 8,6              |
| Хорошая работа — это всегда высокооплачиваемая работа  | 33,5               | 42,1              | 19,0        | 5,5              |
| Родственники или знакомые влияют на трудоустройство молодежи, а не их навыки   | 33,2               | 42,3              | 17,4        | 7,0              |
| Рынок труда нуждается в любых работниках, навыки не важны  | 27,7               | 36,2              | 17,5        | 18,6             |

Среди большинства молодежи сформирована поддержка следующих суждений, что: (1) рынок труда нуждается в любых работниках, навыки не важны, (2) хорошая работа – это всегда высокооплачиваемая работа.

Несмотря на сформированное мнение среди работодателей, что молодежи важнее высокая заработная плата, чем сам характер работы, однако 37,9% молодежи считают, что интересная работа важнее размера заработной платы и 35,8% респондентов ради опыта и стажа готовы работать замаленькую заработную плату

#### 5.4. ПОВЫШЕНИЕ НАВЫКОВ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

За последние 12 месяцев 73,2% респондентов повышали свои навыки, при этом 14,5% не смогли точно ответить на данный вопрос. В гендерном разрезе женщины больше, чем мужчины повышали свою квалификацию (43,7% от всех опрошенных женщин и 28,9% от всех опрошенных мужчин). В возрастном разрезе повышали свою квалификацию: молодежь 15-19 лет (50,1%), молодежь в возрасте 20-24 лет (32,5%) и 25-29 составили 17,4%.

Высокое влияние повышения навыков на занятость и трудоустройство отмечают 33,8% респондентов. Большая часть респондентов (46,2%) отмечают среднее влияние, 7% считают влияние низким, 4,2% что, нет никакого влияния и 8,3% не смогли ответить на данный вопрос.

#### 5.5. ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА КЫРГЫЗСТАНА В НОВЫХ ПРОФЕССИЯХ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПОЛУЧЕНИЯ

На вопрос есть ли потребность на рынке труда в Кыргызстане в новых профессиях, утвердительно ответили 50,7% респондентов, 12,7% считают, что такой потребности нет и 36,6% не смогли ответить. Из тех, кто ответил утвердительно да, 64,5% составляют женщины и 35,5% мужчины. В большей степени на данный вопрос не смогли ответить респонденты в возрасте 15-19 лет (20,8%).

Возможность получения образования для новых профессий в Кыргызстане видят 47,8% респондентов, 13,2% считают, что таких возможностей у нас стране нет, и 39% не смогли ответить на данный вопрос.

По мнению респондентов (49,1%) получить образование для этих профессий можно в Бишкеке, но с обязательным продолжением обучения за рубежом.

#### 5.6. В КАКИХ НОВЫХ ПРОФЕССИЯХ ИМЕЕТСЯ ПОТРЕБНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА ПО МНЕНИЮ МОЛОДЕЖИ

Респондентами были наиболее часто выделены такие профессии как:

- программисты IT разных направлений;
- специалисты по цифровым технологиям;
- инженеры (робототехника, пищевые, биосистемные, машиностроение, генные, биотехнологи и т.д.);
- сетевые архитекторы и разработчики программ;
- менеджеры по финансовой безопасности;
- агрономы, генетики;
- урбанисты-экологи;
- энергетики по атомной энергии;
- менеджеры (трейдинг, кризис, меркетплейс);
- дропшипперы;
- дизайнеры;
- специалисты (по искусственному интеллекту, нейросети);
- бизнес-аналитики, психоаналитики, коучи, менторы;
- маркетологи;
- гиды по туризму;
- онлайн продавцы;
- спортивные психологи;
- геймтестеры;
- копирайтеры;
- аудиторы;
- медиа полицейские;
- медиа врачи (психологи).

#### 5.7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЖИЗНЕННЫХ НАВЫКОВ У МОЛОДЕЖИ

Ответы респондентов на данный вопрос выглядят следующим образом: большинство участников опроса, считают, что ответственность за формирование и развитие профессиональных и жизненных навыков у себя лежит на самом молодом человеке (58,2%). Следующими ответственными акторами, респонденты считают образовательные учреждения (16,4%) и семью (13,5%). Незначительное количество респондентов считают, ответственными за формирование и развитие профессиональных и жизненных навыков считают Центры трудоустройства и агентства (4,4%) и работодателей (3,4%). Результаты ответов на данный вопрос показывают, что молодежь понимает свою личную ответственность в формировании профессиональных и жизненных навыков и особо не ожидает помощи от других акторов.

Диаграмма 2  
**Ответственность за формирование и развитие профессиональных и жизненных навыков у молодежи**



### 5.9. ОЦЕНКА УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ ИМЕЮЩИХСЯ НАВЫКОВ У МОЛОДЕЖИ ПОТРЕБНОСТЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ИХ ЧАСТИЧНОГО И ПОЛНОГО НЕСООТВЕТСТВИЯ

35,6% респондентов считают, что имеющиеся навыки полностью соответствуют потребностям работодателей, 46,2% отмечают частичное соответствие, 5,5% что навыки не соответствует 5,5%. При этом 12,7% не смогли дать оценку соответствия своих навыков.

В качестве основных причин частичного и полного несоответствия своих навыков потребностям работодателей респонденты отмечают: (1) особенности личностных качеств (43,1%), (2) образовательные учреждения не создают условия для развития навыков (25,1%), (3) окружение молодых людей не ориентировано на формирование жизненных навыков и компетенций (22,1%), (4) отсутствие личной мотивации (18,9%), (5) отсутствие мотиваторов и контроля в семье (18,3%), (6) 12,7% считают, что работодатель не поощряет развитие их навыков.

### 5.8. ФАКТОРЫ ВЛИЯЮЩИЕ НА УСПЕШНЫЙ ПОИСК РАБОТЫ

Большинство респондентов считают, что на успешный поиск работы влияют: (1) знания и навыки (65,5%), (2) мотивация работать и быть независимым (51,2%), (3) наличие опыта трудоустройства (35,6%), (4) желание найти место работы (27,3%), (5) высокая потребность в финансах (22,3%) и (6) родственники/знакомые (17,1%). Следует отметить, что 5,7% респондентов считают, что на успешный поиск работы влияют другие факторы, но какие именно, не смогли указать.

Диаграмма 3  
**Факторы влияющие на успешный поиск работы**

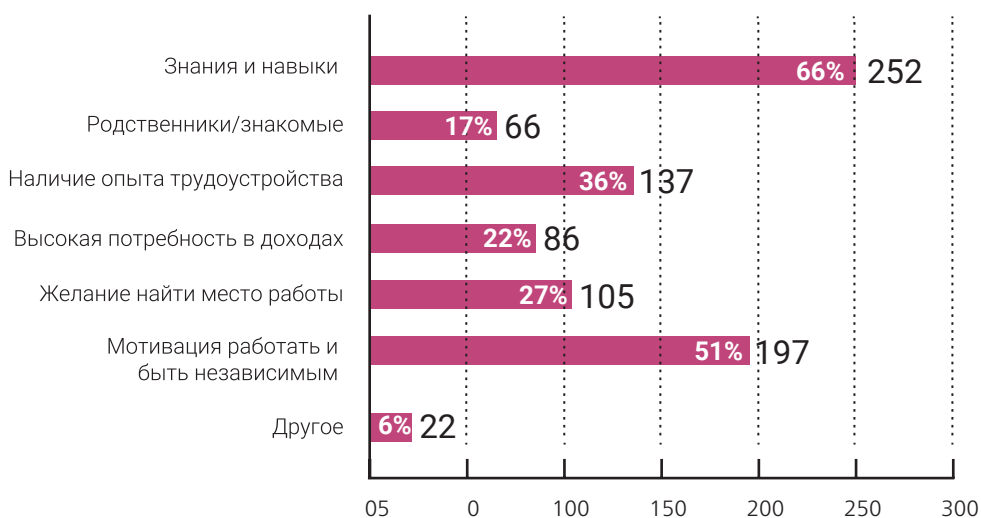


Диаграмма 4

**Основные причины влияющие на мотивацию молодежи улучшить свои профессиональные и жизненные навыки**



### 5.10. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВЛИЯЮЩИЕ НА МОТИВАЦИЮ МОЛОДЕЖИ УЛУЧШИТЬ СВОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И ЖИЗНЕННЫЕ НАВЫКИ

Распределение причин мотивации молодежи для улучшения своих профессиональных и жизненных навыков выглядят следующим образом: (1) интересная работа (62%); (2) карьерный рост/власть (56,8%); (3) рост заработной платы/премии (53,4%); (4) стажировки и повышение квалификации (40,3%), (5) признание и уважение в коллективе/обществе (33,8%), (6) менторство и наставничество (20,4%), (7) многопрофильность работы (19,6%), (8) ничто не влияет (1,3%), (9) не смогли ответить (2,6%) и другое (5,2%)

Большинство респондентов ожидают от работодателя интересной работы, карьерного роста и достойной заработной платы.

### 5.11. ПРОБЛЕМАТИКА ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ

Существуют региональные различия в проблемах, которые испытывает молодежь при трудоустройстве и занятости. Большое влияние играет язык обучения молодежи. Участники ФГД отмечают, что выпускники русскоязычных школ, более подготовленные к рынку труда, и владеют необходимыми навыками для вступления на рынок труда и начала своей трудовой карьеры. Сформированные личностные качества молодых людей помогают им быстрее адаптироваться к изменяющейся внешней среде.

Большинство выпускников кыргызскоязычных, особенно сельских школ, не имеют достаточно развитых

личностных качеств для трудоустройства (выражать и отстаивать свое мнение, критически делать анализ, психологически зажаты и т.д.)

Депрессивными регионами являются прежде всего сельская местность и малые города. Молодые люди, закончив 9 или 11 классы стремятся уехать из своих сел и городов. Основная причина оттока молодых людей – это больше не отсутствие рабочих мест, а поиск новой жизни, новых возможностей для своего будущего развития.

### 5.12. РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЖИЗНЕННЫХ НАВЫКОВ МОЛОДЕЖИ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

По мнению респондентов необходимо: (1) информировать молодежь о потребностях рынка труда и востребованных профессиях (54,2%); (2) улучшить подготовку молодого человека к выходу на рынок труда в образовательных учреждениях (53,9%); (3) улучшить работу частных и государственных служб занятости (30,1%), (4) повышать мотивацию к самообразованию и самообучению (29,6%), (5) обеспечить участие работодателей в подготовке кадров (24,9%), (6) поощрять инициативность, лидерство, активность в образовательных учреждениях (22,3%), (7) развивать самостоятельность и необходимые навыки и компетенции у молодежи (20,2%), проводить подготовку кадров на рабочем месте (19,1%).

По мнению молодежи наибольшая поддержка необходима в сфере информирования о потребностях рынка труда и востребованных профессиях через улучшение работы государственных и частных служб

занятости, усиление работы по подготовке молодежи к рынку труда в образовательных учреждениях через активное взаимодействие с работодателями и повышении мотивации к самообразованию и к самообучению.

Также молодыми людьми во время фокус групп были следующие рекомендации:

- Государственные органы должны создавать условия для снижения неформальной занятости и защиты трудовых прав и интересов работников, которые впервые выходя на рынок труда;
- Улучшить информирование молодежи о потребностях рынка труда в образовательных учреждениях через создание общей платформы вакантных рабочих мест на сайте с разделением по видам и типам работ, а также прививать навыки трудоустройства уже во время обучения в школах;

«Было бы хорошо, если в школах, институтах и университетах нам бы говорили, как потом трудоустроиться. Большинство людей, включая меня, становятся просто учителями. Из ФГД»

- Обучать молодежь необходимым навыкам и компетенциям исходя из потребностей и стратегии развития бизнесов работодателей, академическое обучение должно включать в себя побольше практической работы и заданий и обучение на рабочем месте.

“У нас старая система образования, книги, устаревшая информация, сегодня каждый день все обновляется, надо идти в ногу со временем. Нам дают предметы которые не нужны в реальной жизни. Думаю, хорошо будет, если бы добавили такие предметы как “Критическое мышление”, “Финансовая грамотность”, “Права человека” и т.д. Из ФГД”

- Программа обучения в образовательных учреждениях должна обязательно образом включать в себя предметы по выбору такие как: проведение переговоров, эффективные коммуникации, презентационные навыки, критическое мышление, ораторское искусство, дизайн мышление, финансовая грамотность, управление временем, социальное проектирование, управление конфликтами, управление командой и т.д.

## 6

# ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

### ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ:

- Молодежь Кыргызстана **разнородна** по своему качественному составу, убеждениям, ценностям, потребностям и интересам. В связи с этим требуется применение различных подходов и методов работы с молодежью в сфере трудоустройства и занятости, а также учет их специфики.
- Молодежь, обладающая более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, **имеет более высокую вероятность трудоустройства**, в большей степени **использует** эти навыки в повседневной работе и чаще **имеют работу более высокого качества** по сравнению с неактивной или немотивированной молодежью.
- Недостатки формального образования ощущают работодатели, учебные заведения и сама молодежь. Процесс формирования и развития навыков включает ряд участников – система образования и профессиональной подготовки, семья, работодатели, государство, но они все не взаимосвязаны между собой и имеют разнородные индикаторы в части формирования навыков.
- Молодежь в большей степени информирована, какие профессии наиболее востребованы на рынке труда, **но предпочитают выбирать** профессии, исходя из своих собственных представлений, сформированных ее близким окружением, не связывая их с потребностями рынка труда. Это значит, что молодежь, не понимает какова глубина взаимосвязи между потребностями рынка труда, системой образования и выбором будущей профессии. Наиболее подготовленная к потребностям рынка труда является молодежь, получающая начальное и среднее профессиональное образование.
- Молодежь имеет **завышенные ожидания**, особенно с высшим образованием к рабочим местам, связанные, в основном, с уровнем заработной платы и условиями труда, она не способна дать объективную оценку собственных компетенций, которые требуются на данном рабочем месте. На самом деле молодой человек не знает, и система образования не формирует у него компетенции необходимых ему в будущем на рабочем месте.
- **Отношение к труду и дисциплина на рабочем месте**, по мнению работодателей, являются «уязвимым» местом молодежи, которая желает трудоустроиться. Работа по формированию этих необходимых качеств у молодежи со стороны общественных институтов (семья, учебные заведения, неформальные общественные организации, и пр.), в силу разных причин проводится очень неэффективно. Молодежь не «загружена» помимо учебной нагрузки, которая сама по себе достаточно мала, никакими другими видами деятельности, воспитывающими в них неукоснительное выполнение функций, дисциплину, соблюдение трудового распорядка и пр.
- **Низкое качество знаний и нехватка профессиональных компетенций, а также практического опыта** у молодежи также остается наиболее важным препятствием на пути ее трудоустройства. Молодые люди стремятся к получению диплома, но не к получению профессии. В негосударственном секторе, все больше диплом выступает лишь одним (но не главным) условием принятия на работу, более важны для работодателя сегодня знания, практические умения, когнитивные и некогнитивные навыки. Система профессионального образования (начальное, среднее и высшее) должна включать обязательную подготовку молодого человека на рынок труда.
- Исследование показывает, что молодежь сегодня освобождается от некоторых мифов в отноше-

нии занятости и трудоустройства, например, что найти хорошую работу помогут «родственные связи». Молодежь стала все больше **понимать необходимость развития у себя некогнитивных и технических навыков**, так как именно они помогают им быстрее найти работу и трудоустроиться. Это понимание формирует потребность молодежи, особенно проживающих в больших городах в получении дополнительного образования во время обучения или совмещения учебы с работой, где они непосредственно получают необходимые жизненные навыки.

- Молодежь очень мобильна, даже найдя работу она **постоянно находится в поиске более лучшего и достойного места работы**. Это вызвано высоким уровнем неформальной занятости молодежи, не видением перспектив своего карьерного и профессионального роста, не сформированностью уважения к труду и некогнитивных навыков (ответственность, инициативность, коммуникабельность, дисциплинированность и т.д.). Несмотря на сформированное мнение среди работодателей, что молодежи важнее высокая заработная плата, чем сам характер работы, однако 37,9% молодежи считают, что интересная работа важнее размера заработной платы и 35,8% респондентов ради опыта и стажа готовы работать за маленькую заработную плату
  - Молодежь **редко обращается за помощью в государственные службы занятости** (центры трудоустройства, биржи труда) в большей степени она рассчитывает на себя.
  - Основные причины:
    - устраивают качество предоставляемых услуг – непривлекательные рабочие места, ограниченность спектра рабочих мест, устаревшая информация, непрофессионализм работников и т.д.
    - не знают о существовании такой помощи, т.е. не информированы что имеются такие службы.
  - Молодежь в большей степени ориентирована на готовые рабочие места. Молодежь **слабо занимается вопросами собственной самозанятости и организации своего собственного дела**. У молодежи меньше возможностей по сравнению с более взрослым населением для самозанятости и открытия своего бизнеса в силу того, что молодым не хватает навыков, финансовых ресурсов, у них нет заложенного имущества для получения кредитов, нет жизненного опыта, необходимых бизнес-знаний и навыков, а также дисциплины. Молодые люди занимают пассивно-выжидательную позицию, не уверены в собственных силах, а самое главное не получают информацию в виде
- примеров - с чего начинать и как можно развивать свой бизнес. Молодые люди плохо используют свои преимущества - владение ИКТ технологиями, поиска и развития бизнес-идей, которые не требуют огромных инвестиций, а связаны с развитием технологий, сервиса и торговли.
- ГО и ОМСУ не посылают **«внятные» сигналы молодым людям и их родителям, учебным заведениям какие** есть экономические приоритеты в стране и регионе и как они связаны с рынком труда и выбором будущих профессий и не формируют их понимание необходимости развития некогнитивных навыков.
  - Особого внимания заслуживает **не эффективная деятельность государственных структур, работающих в данной сфере**, которые страдают от нехватки профессионального персонала, текучести кадров и слабого финансирования. Использование «старых», традиционных подходов в процессе информирования и консультирования молодежи, организация традиционных бирж труда и ярмарок вакансий и пр. – все эти методы теряют свою актуальность и привлекательность для молодежи.
  - Разные типы работодателей по-разному ведут себя на рынке труда и предъявляют разные требования к наличию навыков у молодых людей, ищущих работу. Основными группами работодателей являются: (1) работодатели государственных организаций; (2) работодатели частных коммерческих организаций; (3) работодатели частных некоммерческих организаций. Молодежь не имеет информации какие навыки, каким работодателям требуются.
  - Работодатели **слабо участвуют в разработке и предъявлении необходимых профессиональных компетенций**, на основании которых и должны разрабатываться учебные программы и планы в высшей, средней и общеобразовательной школе. Вместо этого, они предъявляют на рынке достаточно общий список профессий, из которого не ясно, какими навыками и знаниями должен обладать кандидат на данную вакансию. В результате, выпускник школы, придя на рабочее место, вынужден переучиваться или доучиваться, овладевая действительно необходимыми умениями для данной работы.
  - Работодатели **слабо взаимодействуют с центрами трудоустройства** на местах, не представляя регулярно список вакансий с требуемыми умениями и опытом, несмотря на запросы данных центров. Связано это, скорее, с недоверием к эффективности работы данных служб, которое необходимо изменять.

- Работодатели сегодня нуждаются в многофункциональных работниках, владеющих в большей степени некогнитивными навыками, способных решать одновременно и самостоятельно несколько задач. В первую очередь работодателем оценивается **уровень готовности кандидата работать на его условиях** и общий уровень культуры и образования. Оценка соответствия компетенций молодого человека к конкретному рабочему месту осуществляется уже в процессе его занятости и совместной работы в коллективе.
- **Учебные заведения слабо проводят работу по построению жизненных планов** у учащихся. В результате, выпускники учебных заведений плохо ориентируются в окружающей обстановке, слабо представляют себе дальнейшие основные этапы собственной жизни и тесно связанной с ней трудовой деятельностью, не имеют возможности формировать самостоятельно свои навыки. Основной акцент в образовании делается в сторону обеспечения доступа образования, а не на формирование когнитивных, некогнитивных и технических навыков.
- Профессиональные школы **не предоставляют в достаточной мере прикладных знаний и практических умений** своим учащимся. Одной из главных причин по мнению представителей учебных заведений является их некомпетентность в разработке новых учебных программ, ориентированных на рынок труда. Другими причинами являются необеспеченность учебных заведений необходимыми ресурсами для практического обучения, низкая квалификация преподавательского состава, учебные программы не адаптированы под потребности работодателей, опросы работодателей ориентированы на выявление на необходимые профессии, а не на компетенции.

## РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Принять меры для усиления формирования когнитивных и некогнитивных навыков на всех уровнях образования, начиная с дошкольного образования и заканчивая высшим профессиональным образованием. Рекомендуется сформировать целостную систему формирования когнитивных и некогнитивных навыков у молодежи. Система образования должна выступить посредником между потребностями работодателя, государства и личности, формировать полный набор инструментов для индивидуального обучения на протяжении всей жизни человека. От образовательной системы требуется выработать новые подходы к подготовке кадров, предполагающие персонализацию обучения с учетом уровня знаний и навыков и возможных путей их развития, а также постоянно меняющихся требований работодателей и рынка труда.
- Образовательные учреждения должны сделать шаг в сторону к новой модели (образовательные хабы), открытой к молодежи и взрослым в любом возрасте развивать свои навыки на протяжении всей жизни, быть гибкой для предоставления образовательного опыта **различной длительности, интенсивности, использующей различные образовательные методы.**
- Будущая специальность определяет набор навыков, которые нужны молодому человеку. Но однозначно, в настоящее время практически все специальности в большей степени требуют развития мягких навыков, которые зависят от эмоционального интеллекта, а также развития критического мышления, работы с самостоятельными проектами. Необходимо учить студентов решать нестандартные задачи, учитывать их интересы, обучение проводить на основе кейсов, расширять вариативную и элективную часть обучения студентов, приглашать практиков из реального сектора для обучения. Самое главное создать среду для обучения и развития.
- Работодателям рекомендуется осуществлять подбор молодых сотрудников, на основе когнитивных и некогнитивных навыков, учитывать их личные ценности и предоставить им возможности для максимальной самореализации на рабочем месте. Работодателям важно создавать не дискриминационные условия найма сотрудников на основе навыков и компетенций и адаптироваться к новым ценностям и приоритетам молодежи.
- Государству рекомендуется обеспечить поддержку занятости и трудоустройства молодых людей с учетом их предпочтений и формировать



дружественную экосистему, в которую входят наряду с государственными органами, работодателями, учреждениями образования и сами молодые люди. Совместными усилиями разработать дополнительные меры для того, чтобы навыки, предлагаемые на рынке труда, отвечали потребностям работодателей, в том числе через расширенное использование информации о предложениях на рынке труда и навыках, которые необходимо развивать для той или иной работы. Рекомендуется активнее включаться в процесс информирования молодых людей в выборе будущих профессий, т.к. частные ВУЗы и колледжи при проведении информационных кампаний больше ориентированы на продажу своих услуг, а не на потребности рынка труда. Начальное профессиональное образование, оставаясь полностью государственным, пока еще слабо занимается продвижением своих услуг на рынке. В связи с этим рекомендуется больше показывать успешные модели поведения выбора будущей профессии молодыми людьми и выхода их на рынок труда.

- Рекомендуется сформировать эффективную систему работы с молодежью по их подготовке к выходу на рынок труда, обеспечив активное взаимодействие учреждения образования всех уровней знания, работодателей, родителей и представителей молодежных организаций в сфере трудоустройства. ГО необходимо внедрять **стимуляционные меры** для работодателей, чтобы мотивировать их принимать на работу молодежь, компенсировать их затраты на профобучение на рабочем месте.
- Усилить работу центров карьеры и других подобных структур в качестве значимого звена в процессе эффективного перехода молодежи на рынок труда, оперативных проводников сигналов от работодателей. Эти структуры должны выполнять три ключевые функции: 1) анализ рынка труда, потребностей потенциальных работодателей, трудовых траекторий выпускников, т.е. исследование; 2) развитие «мягких навыков» у студентов, способствующих конкурентоспособности на рынке труда, путем организации обучающих мероприятий; 3) предоставление выпускникам банка вакансий;

## ЛИТЕРАТУРА

*Программа развития образования КР на 2021-2040гг*, утверждена постановлением Правительства КР от 4 мая 2021 года № 200

**НСК КР** 2019. Анализ современного состояния рынка труда и производительности труда Кыргызской Республики. <http://www.stat.kg/media/files/bef540ff-d88d-4172-9fd8-a3c341a9861b.pdf>

**НСК КР**. Занятость и безработица в 2021г. 04.11.2022 / Занятость и безработица в 2021 году

**М. И. Аджвад и С. Б. Гонсалес** (2018 г.). "Рабочие места в Кыргызской Республике". Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. Обследование рабочей силы 2018г. [https://documents1.worldbank.org/curated/en/250551553698264047/pdf/Overview.pdf?fbclid=IwAR0P\\_oKsWiuJHzPkH0q1wuWKOObWkLxLYeqsHcaM2kaSz0u1-WFr\\_Z8RrQxk](https://documents1.worldbank.org/curated/en/250551553698264047/pdf/Overview.pdf?fbclid=IwAR0P_oKsWiuJHzPkH0q1wuWKOObWkLxLYeqsHcaM2kaSz0u1-WFr_Z8RrQxk)

*Доклад о ходе достижения Целей устойчивого развития в Кыргызстане. Доклад Межведомственной группы ООН в рамках миссии MAPS 2019* <https://www.gov.kg/storage/2020/02/media/npa/1941/5e3e619f02676.PDF>

ООН, 2019; ILOSTAT, 2018; ОЭСР, 2018; Всемирный банк, 2018; опрос сотрудников компаний, проведенный компанией BCG совместно с Research Now SSI в рамках Future of Work, 2018.

*Молодежь в КР. Затерянные в трансформации 2020/2021*. Молодежное исследование ФФЭ. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bischkek/19184.pdf>

**Диньён Хоу** (2020) Развитие востребованных навыков в целях создания человеческого капитала: образование, навыки и продуктивность в Кыргызской Республике. Глобальное партнерство в целях образования.

«Восстановление процесса обучения: наблюдается ли у детей и молодежи прогресс в области развития навыков?» 2022. ЮНИСЕФ. [https://www.unicef.org/media/123626/file/UNICEF\\_Recovering\\_Learning\\_Report\\_EN.pdf](https://www.unicef.org/media/123626/file/UNICEF_Recovering_Learning_Report_EN.pdf)

Индекс человеческого капитала. ВБ 2020г. <https://olc.worldbank.org/system/files/%28%D1%80%D1%83%D1%81%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%29%20Human-Capital-Project-Year-2-Progress-Report.pdf>

*Массовая уникальность. Глобальный вызов в борьбе за таланты*. Росатом 2019. <https://cdto.wiki>

*Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в сложном новом мире*. Global Education Futures и WorldSkills Russia 2019. [https://futuref.org/futureskills\\_ru](https://futuref.org/futureskills_ru)

*Парк высоких технологий КР*. Фейсбук. Заметка об исследованиях в Гарвардском университете и Стэнфордском исследовательском институте.

**УДК 316.3/4**  
**ББК 60.52**  
**T40**

## ОБ АВТОРАХ

**Тилебалды уулу Элийзар** – эксперт аналитик, специалист в области управления проектами и программами в сфере развития, привлечения ресурсов и GR.

**Чынара Биялиева** – к.ф.н, эксперт по вопросам управления, мониторинга и оценки, социальных вопросов, гражданского образования и конфликтологии. Имеет опыт работы с государственными структурами, партнерами по развитию, горнодобывающими компаниями более 20 лет. Имеет опыт педагогической работы более 20 лет

**Зауре Сыдыкова** – эксперт по вопросам управления, миростроительства, социальных вопросов и мониторинга и оценки. Работает в сфере консалтинга с государственными органами, бизнесами представителями гражданского общества, партнерами по развитию более 25 лет. Имеет опыт управления проектами.

T 40 Тилебалды уулу Элийзар, и др. Навыки молодежи Кыргызстана: Взгляд в будущее / Э. Тилебалды уулу, Ч. Биялиева, З. Сыдыкова. - Б.: 2023 - 34 с.

**ISBN 978-9967-9440-6-0**

## ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ:

Фонд им. Фридриха Эберта  
 Представительство фонда имени Фридриха Эберта в Кыргызской Республике [Friedrich-Ebert-Stiftung in der Kirgisischen Republik]  
 ул. Раззакова, 33/1 кв.2  
 Бишкек, 720040  
 Кыргызстан

Ответственный редактор:  
 Дарья Гаврющенко, Научный сотрудник

Тел: +996 312 663077, 620016

[info.bishkek@fes.kg](mailto:info.bishkek@fes.kg)  
[www.kyrgyzstan.fes.de](http://www.kyrgyzstan.fes.de)

Коммерческое использование всех публикаций Фонда им. Фридриха Эберта (ФФЭ) не разрешается без письменного согласия ФФЭ.

**ISBN 978-9967-9440-6-0**

**УДК 316.3/4**  
**ББК 60.52**

# НАВЫКИ МОЛОДЕЖИ КЫРГЫЗСТАНА: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

## Расширение возможностей трудоустройства молодежи



Оценка профессиональных и жизненных навыков молодежи Кыргызской Республики, представленная в настоящем исследовании направлена на понимание соответствий и расхождений между навыками, которыми обладает молодежь и реалий современного рынка труда. Проведенное исследование подчеркивает наличие значительного разрыва между навыками, полученными в образовательных учреждениях и навыками, которые на данный момент пользуются спросом на рынке труда.



Несмотря на то, что большинство (66,4%) от экономически активного населения в Кыргызской Республике составляют молодые люди в возрасте от 15 до 28 лет, они наиболее подвержены проблемам безработицы и неформальной занятости. Работодатели подчеркивают важность наличия у молодежи не когнитивных навыков, таких как адаптивность, мотивация, ответственность. Тем не менее, работодатели отмечают важность наличия практического опыта (технических навыков) при приеме на работу, но данный фактор стремительно теряет важность, согласно ответам респондентов. Стоит отметить, что рынок труда в Кыргызской Республике характеризуется низкой восприимчивостью к изменениям на глобальном уровне.



Респонденты данного исследования высоко оценивают важность наличия не когнитивных навыков. Также наблюдается корреляция между оценкой их важности с успешным трудоустройством - 43,1% респондентов, отметивших не когнитивные навыки как важные для устройства на работу устроились на работу в течение 6 месяцев. Важно отметить, что 35,6% респондентов считают, что их навыки полностью соответствуют требованиям работодателей