

**А. Ситуация на сегодняшний день.** Действующие в вашей стране на сегодняшний день механизмы выявления спроса рынка труда (работодателей и отраслей) на навыки. Координация сбора и анализа этой информации (на национальном уровне, в отраслях). Способы использования собранной информации.

Продолжающийся демографический рост будет увеличивать численность детей и молодёжи. Не менее 30% выпускников школ (ежегодно порядка 58 тыс. чел.) должны быть вовлечены в начальное и среднее профессиональное образование, для чего потребуется усиление мощности этого уровня образования почти в два раза. С учетом необходимости развития системы переподготовки/повышения квалификации специалистов среднего звена рабочих специальностей и трудовых мигрантов нагрузка на сеть увеличится не менее чем два раза, и если учесть требования относительно повышения качества обучения, то очевидна необходимость в серьёзной модернизации системы. Высшее образование должно быть сбалансировано с другими уровнями, отражая потребности рынка труда. Необходимость ресурсов и энергоэффективности, внедрения новых экологически чистых технологий для обеспечения устойчивого развития потребует соответствующего образования и обучения. При этом в рамках оптимизации структуры образования - необходимо будет увеличить число выпускников в области инженерных, технических специальностей и естественных наук. В целом, охват высшим профессиональным образованием должен возрасти до 30%. Развитие отраслевых программ переобучения позволит подготовить людей к работе по приоритетным специальностям. Сейчас навыки не менее 35-40% специалистов в среднем не соответствуют требованиям рынка труда. Необходимо будет в течение ближайших 5 лет вовлекать в программы переобучения в среднем не менее 115 тыс. чел в год<sup>1</sup>.

Рынок труда в Республике Таджикистан развивается под активным регулирующим воздействием государством. Об этом свидетельствуют следующие факты: разработка и реализация долгосрочной государственной Стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Национальной Стратегии развития образования до 2030 года, принятие Закона Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда»<sup>2</sup>, и других отраслевых и межотраслевых программ, нацеленных на создание новых и сохранение имеющихся рабочих мест, следование мировым тенденциям в системе образования (Болонская конвенция).

При проектировании образовательных программ командой Горно-металлургического института Таджикистана была использована следующая методология анализа спроса на квалифицированных специалистов:

- Оценка текущей и перспективной потребностей в кадрах по видам деятельности (секторы: горнодобывающая промышленность, машиностроение и металлургия), выявление спроса (дефицита) по категориям персонала и на конкретные специальности в пилотных отраслях для последующего возможного адаптирования и ранжирования приоритетов выпуска специалистов вузов и программ профессионального обучения;
- Выявление степени удовлетворенности работодателей качеством обучения/уровнем подготовленности кадров к работе, определение как кадровых, так и общих факторов (хозяйственно-административные, правовые, финансовые, рыночные и т.д.), препятствующих развитию деятельности предприятий / организаций;
- Совместно со стейкхолдерами определение необходимых компетенций (профессиональных и универсальных), являющихся наиболее важными для работодателей;
- Подготовка рекомендаций по приоритетным секторам занятости для молодежи в целях программных вмешательств по организации курсов наращивания потенциала целевой аудитории в плане профессионального образования.

*\*Основной целью анализа являлось выявление и картирование потребностей отраслей экономики (в рамках нашего исследования - промышленные предприятия горной добычи, металлургии и машиностроения) в профессиональных кадрах.*

Методологический подход проведения данного анализа основан на сборе и анализе статистической информации, результатов проведенных опросов и анкетирования, итогов выборочных интервью работодателей-руководителей компаний в секторах промышленности – горнодобывающей, металлургии и машиностроения, результатов работы с целевыми фокус-группами и другими специалистами, а также изучения схожих исследовательских отчетов. Были разработаны анкеты и проведены опросы и выборочные интервью работодателей-руководителей компаний, осуществляющих экономическую деятельность в определенных отраслях экономики (секторы: горнодобывающая, машиностроение и металлургия).

В ходе анкетирования были выявлены потребности выбранных секторов (горнодобывающая, машиностроение и металлургия) в квалифицированных специалистах, структура спроса на необходимые компетенции у соискателей (профессиональные **hard skills** и универсальные **soft skills**), являющиеся основополагающими для работодателей, степень удовлетворенности работодателей качеством

<sup>1</sup> [http://ef-ca.tj/publications/02.2\\_rus\(FILEminimizer\).pdf](http://ef-ca.tj/publications/02.2_rus(FILEminimizer).pdf)

<sup>2</sup> Принят постановлением МН МОРТ от 25 ноября 2020 года, №253. Одобрен постановлением ММ МОРТ от 25 января 2021 года, №121

обучения/степенью подготовленности кадров к работе, определены как кадровые, так и общие факторы (хозяйственно-административные, правовые, финансовые, рыночные и т.д.), препятствующие развитию деятельности предприятий/организаций.



Рисунок 1. Оценка удовлетворенности респондентов подготовкой выпускников системы профессионального образования в Республике Таджикистан<sup>3</sup>

Как видно из рисунка 1, лишь малая часть из 8% респондентов-работодателей совершенно не довольна качеством выпускников учреждений высшего образования, а доля респондентов, оценивших систему высшего образования как «очень эффективна» составила еще меньше – всего 7%. В то же время, наибольшее количество компаний-участников опроса, а именно 39%, оценили уровень качества подготовки выпускников ВУЗов «умеренно эффективным». Относительно аналогичная картина наблюдается и при анализе ответов на вопрос о качестве выпускников учреждений среднего профессионального образования. Однако здесь доля респондентов совершенно неудовлетворенных качеством выпускников среднего профобразования оказалась несколько меньше в сравнении с показателями по высшему образованию), составив 5% от общего числа респондентов, а доля оценок как «очень эффективная» немного увеличилась (14%) в сравнении с оценками высшего образования. 26% респондентов оценили качество подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования как «эффективное», и 45% (самое большое количество респондентов) определили качество подготовки выпускников среднего профобразования как «умеренно эффективное».

В рамках исследования нами были проведены опросы посредством анкетирования, личных интервью и организации фокус-групп. В общей сложности, в опросе участвовало более 12 частных и государственных промышленных предприятий металлургии и машиностроения Республики Таджикистан. Вопросы в рамках анкетирования и интервью, кроме изначальной секции общей информации респондентов, были разделены на 4 тематические секции: «Востребованные компетенции», «Подбор персонала» (дефицит и текучесть кадров), «Уровень подготовки выпускников учебных заведений» и «Состояние развития отрасли» с точки зрения представителей предприятий, в качестве объективного фактора, влияющего на спрос специалистов.

<sup>3</sup> [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNDP-TJK-Pub\\_2022\\_09\\_RU.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNDP-TJK-Pub_2022_09_RU.pdf)

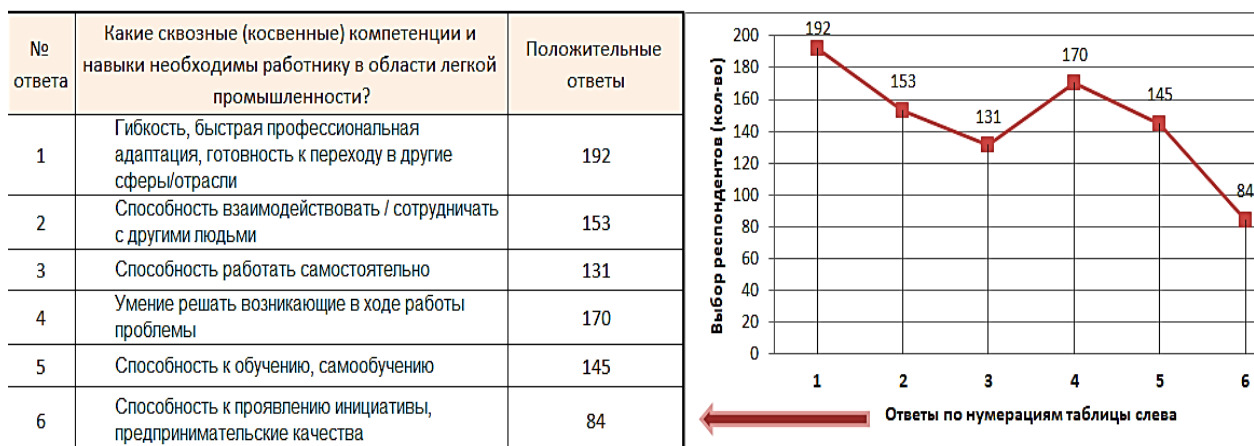


Рисунок 2. Предпочтение работодателей в профессиональных компетенциях

Результаты проведённых опросов показали, что главными профессиональными компетенциями все опрошенные считают «Профессиональные знания и навыки, работа с техникой и оборудованием», которую отметили приоритетным 43% всех опрошенных. Также 42% опрошенных отметили важность компетенции для работодателей у соискателей навыков по «анализу и оценке новых технологий, продуктов и их свойств». Далее следуют «Развитие персонала» и «Планирование развития организации», оба варианта получили по 34% голосов опрошенных, вариант «Планирование развития (реализации) отдельных бизнес-процессов» был отмечен 30% респондентов.

Вопрос сквозных или мягких навыков **soft skills** является важным аспектом компетенций нынешнего специалиста. Понимание того, что ценят работодатели в будущих работниках, может помочь, специалистам, молодым людям и родителям детей, которые еще учатся в школе, более осознанно строить свою образовательную и карьерную траекторию и делать выбор в пользу тех или иных обучающих программ и активностей. Исходя из этого, в рамках опроса работодателям был задан вопрос о перечислении сквозных (мягких) компетенций и навыков работников, необходимых в секторе деятельности (в каждом отдельном пилотном секторе) данных компаний.

Результаты опроса показывают, что следующие soft skills компетенции являются наиболее приоритетными для большинства работодателей: на 1-м месте стоят «гибкость, профессиональная адаптация, готовность к переходу в другие сферы/отрасли», на 2 –м месте – «способность решать возникающие в ходе работы проблемы», и 3-й по приоритету респонденты считают «способность специалистов взаимодействовать /сотрудничать с другими людьми». Из всех перечисленных компетенций самой незначительной по приоритету была отмечена такая компетенция как «способность к проявлению инициативы, предпринимательские качества». Данное качество в развитых экономиках считается одной из важнейших компетенций,



приумножающей как профессиональное, так и другие сквозные навыки соискателей-специалистов. Инициативность усиливает и качественно повышает уровень решения возникающих проблем, способность работать самостоятельно важна в разработке и реализации бизнес- или производственных инициатив и т.д., а для молодого поколения в условиях цифровой эпохи и виртуальных процессов навык ведения собственной деятельности является необходимым условием для роста и самореализации.

Как известно Таджикистан – это горная страна, 93% территории которой состоит из богатых полезными ископаемыми гор. Горнодобывающий сектор Таджикистана имеет колоссальный потенциал. Хотя текущие показатели добывающих отраслей являются относительно скромными, в перспективе данный сектор может стать ведущим в экономике, что обуславливает необходимость в выявлении спроса на специалистов в данной области. В таблицах 1,2 и 3 указаны специальности, на которые существует большой спрос, и в то же время специалисты направлений, которые характеризуются большой текучестью у работодателей в данной сфере.

Таблица 1. Дефицит и текучесть специалистов в горнодобывающей промышленности

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
<b>ДЕФИЦИТ КАДРОВ</b>		
1	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования	37
2	Электрослесарь по обслуживанию и ремонту горного оборудования	32
3	Инженер по автоматизированным системам управления технологических процессов	27
4	Инженер по бурению и буровым растворам	22
5	Инженер-супервайзер на месторождении	21
6	Проходчик по проходке горных выработок для добычи полезных ископаемых	21
<b>ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ</b>		
1	Электрослесарь по обслуживанию и ремонту горного оборудования	23
2	Проходчик по проходке горных выработок для добычи полезных ископаемых	21
3	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования	15
4	Машинист буровой установки	9
5	Горнорабочий подземный	9
6	Горнорабочие очистного забоя, по предупреждению и тушению пожаров, по ремонту горных выработок	9
7	Дробильщик	9

Металлургия, в частности цветная, имеет существенное значение для страны и является ее основной экспортной отраслью. Крупнейшее предприятие в этом секторе — Таджикский алюминиевый завод в г. Турсунаде, ежегодно приносит большую денежную прибыль. В настоящее время в Таджикистане цветная металлургия представлена производством первичного алюминия, металлического свинца и сурьмы, концентратов свинца и цинка, сурьмы, меди и свинцово-серебряных сплавов.

Таблица 2. Дефицит и текучесть специалистов в секторе металлургии

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
<b>ДЕФИЦИТ КАДРОВ</b>		
1	Инженер-технолог в металлургическом производстве	27
2	Инженер-металлург	20
3	Литейщик цветных металлов, металлов и сплавов	13
4	Гидрометаллург	13
<b>ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ</b>		
1	Инженер-технолог в металлургическом производстве	27
2	Гидрометаллург	13
3	Станочники и наладчики металлообрабатывающих станков	13
4	Инженер-металлург	8
5	Кузнецы	7

Таблица 3. Дефицит и текучесть специалистов в секторе машиностроения

Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
<b>Дефицит кадров</b>	
1 Специалист по наладке и контролю запуска продукции	42
2 Оператор сложных станков и производственных линий	34
3 Оператор поста управления технологической линией	27
4 Инженер-мехатроник, Мехатроник	22
5 Контролёр сборки электрических машин, аппаратов, приборов	20
<b>Текучесть кадров</b>	
1 Инженер-мехатроник, мехатроник	35
2 Специалист по анализу и диагностике технологических комплексов производства	27
3 Контролёр сборки электрических машин, аппаратов, приборов	23
4 Оператор поста управления технологической линией	20
5 Оператор сложных станков и производственных линий	20

**В. Ситуация на сегодняшний день.** Действующие в вашей стране механизмы разработки учебных программ для профессионального образования (начального, среднего, высшего), и стандартов для оценивания навыков и компетенций – как учитываются требования рынка труда на навыки и компетенции.

Образовательные программы проектируются в соответствии с Законом Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013г. №1004 (ст.9 - п.1, п.9), Государственным стандартом высшего профессионального образования Республики Таджикистан, утверждённым от 25 февраля 2017 года № 94 (ст. 7, пп. 48-51), Руководства по разработке и пересмотру образовательных программ высшего профессионального образования в Республике Таджикистан (**Бриллер Владимир.** Руководство по разработке и пересмотру образовательных программ высшего профессионального образования в Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. - 117 с.) и содержит требования:

- к структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной базовой части основной образовательной программы и вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объёму;
- к порядку проектирования основных образовательных программ;
- к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- к результатам освоения основных образовательных программ;
- к системе оценки качества подготовки выпускника.

Схема жизненного цикла образовательной программы - двухконтурная модель, устанавливающая взаимоотношения между внутри вузовскими процессами гарантий качества подготовки выпускников и внешней средой, представлена на рис.3.



Рис.3. Схема жизненного цикла образовательной программы

**C. Анализ.** Подумайте о текущей ситуации: каковы основные вызовы и препятствия, которые необходимо преодолеть в вашей стране в области регулярного сбора и анализа информации о потребностях работодателей, отраслей в навыках?

К факторам, сдерживающим прогресс в образовании, относятся: низкая доступность качественного школьного образования, особенно в сельской местности, для уязвимых групп населения; не проработанность нормативной базы создания конкурентной среды в системе образования; **непривлекательность учреждений начального и среднего профессионального образования для молодежи; неразвитость систем участия бизнес-сообщества в мероприятиях по реформированию системы профессионального образования.**

При растущем охвате населения общим средним образованием, наблюдается нехватка квалифицированных специалистов технических специальностей при избыточной занятости в сельском хозяйстве (75% от всего занятых в экономике) и бюджетной сфере (из всего занятого населения 19,4% заняты в госсекторе). Именно поэтому, значительная часть квалифицированных работников вынуждена искать работу за пределами страны, что отражает **неадаптированность выпускаемых образовательной системой специалистов к условиям реального спроса на рынке труда.** Кроме того, имеются следующие проблемы в данном направлении:

- несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда;
- низкое качество образования и навыков рабочей силы, особенно женской части и сельского населения.
- не развиты механизмы обратной связи, не хватает мер вовлечения работодателей, родителей и местных сообществ в процесс формирования образовательных программ и оценки качества обучения;

**D. Планы и видение.** Какие основные шаги планируются в вашей стране для того, информация о потребностях рынка труда использовалась в целях развития востребованных навыков и компетенций?

Развитие человеческих ресурсов и обеспечение занятости населения тесно связаны с государственной политикой в сфере технического и профессионального образования и подготовки (ТПОП). В то же время, основные области стратегического планирования ТПОП Таджикистана согласованы с национальными программными документами и с ЦУР до 2030 года, принятыми ООН в сентябре 2015г. и утвержденные Президентом страны. Исходя из этого важнейшим требованием современного этапа социально-экономического развития Республики Таджикистан является улучшение профессиональной подготовки работников, как компонента стратегии развития республики. Особое значение имеет обеспечение приоритетов ЦУР, Национальной Стратегии Развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, отраслевых и республиканских стратегий и программ развития, а также приведение целей национального ТПОП в соответствие с требованиями международной политики в данной области. Эти приоритеты нашли четкое отражение в Посланиях Президента Республики Таджикистан Парламенту страны в 2012-2018 годах, а также в принятых Правительством Республики Таджикистан Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Среднесрочной программы развития Таджикистана на 2021-2025 годы, Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан на период до 2020 года и других программных документах страны.

Необходимо отметить, что в Программе Среднесрочного Развития Республики Таджикистан на период с 2016 по 2020 годы наиболее важными задачами в области развития человеческого капитала являлись создание устойчивых взаимосвязей между системой профессионального образования и рынком труда путем:

- подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям;
- совершенствования системы планирования квалификаций и ориентации в области рынка труда;
- развития механизмов системы профессиональной ориентации.

На основе вышеуказанных мероприятий, к 2020 году ожидалось регулярное обновление профессиональных образовательных программ на основе **мониторинга спроса на рынке труда, введение внешней оценки результатов образования и сертификация квалификаций.** Как показывает анализ, данные ожидания и цели до сих пор остаются актуальными, и отмечены в новой принятой Программе Среднесрочного Развития Республики Таджикистан на период 2021-2025 гг.

Хотя необходимость обеспечения и расширения продуктивной занятости в стране за счет увеличения формальной занятости и производительности труда отмечены как стратегические цели в Программе



Среднесрочного Развития Республики Таджикистан на период 2021-2025 годы, одной из главных проблем для достижения указанных целей считается несоответствие содержания профессионального образования экономическим потребностям. С одной стороны, в программе отмечается избыток специалистов в области экономики и права и проблемы с их трудоустройством, с другой стороны, определена нехватка специалистов различных медицинских и технических специальностей. Программа также указывает на существующий спрос на

специализированные кадры в сфере транспорта и строительства, высоких технологий (обрабатывающая промышленность, информационные услуги, машиностроение).

С целью стимулирования хозяйствующих субъектов к созданию рабочих мест и обеспечению продуктивной занятости трудовых ресурсов, в Программе предусмотрены *меры по совершенствованию нормативных правовых актов, формирующих систему анализа и прогнозирования рынка труда с учетом развития отраслевого и регионального баланса трудовых ресурсов.*

В Стратегии развития рынка труда также определены меры по формированию системы анализа и прогнозирования изменений рынка труда, укреплению статистики труда. Отмечается, что для того, чтобы сформировать эффективную политику развития рынка труда, необходимо обладать достаточными данными и уметь составлять достоверные прогнозы на различные сроки. Вся политика в отношении рынка труда строится на фактической ситуации, которая может достаточно быстро меняться под влиянием различных факторов. Неумение прогнозировать ситуацию приводит к неповоротливости государственной политики в этой области. Поэтому для формирования системы анализа и прогнозирования изменений на рынке труда предполагается внедрение методов краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного прогнозирования с учетом использования наилучших мировых практик.

Закон Республики Таджикистан «**О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда**» (принят постановлением МН МОРТ от 25 ноября 2020 года, №253, одобрен постановлением ММ МОРТ от 25 января 2021 года, №121), определяет правовые, финансовые и организационные основы партнерства государства и частного сектора в системе профессионального образования и регулирует отношения в процессе взаимодействия системы профессионального образования при подготовке специалистов, соответствующих потребностям рынка труда.

Статья 3 данного закона к числу основных целей нормативного акта относит меры по содействию координации деятельности субъектов системы профессионального образования для изучения реальной ситуации на рынке труда, осуществления мониторинга рынка труда, определения и выявления текущих и перспективных потребностей рынка труда в специалистах в соответствии со стратегией социально-экономического развития Республики Таджикистан.

В данном законе определена необходимость планирования и осуществления государственной политики в области подготовки специалистов в системе профессионального образования непосредственно с учётом потребностей рынка труда. Тем самым, согласно Закону для достижения целей государственной политики, в этой области определена необходимость реализации таких организационных, экономических и правовых мер как:

- введение в практику постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей в специалистах и рабочих кадрах с учетом потребностей рынка труда, с обязательным их отражением в статистических данных и информированием об этом заинтересованных органов и лиц,
- прогнозирование потребностей рынка труда в подготовке специалистов в соответствии со стратегиями социально-экономического развития Республики Таджикистан и другими отраслевыми программами.

Исходя из анализа вышеприведённых стратегических документов и программ, а также обзора локальных аналитических материалов и исследований за последние годы, можно сделать вывод, что структура подготовки рабочих кадров почти не изменилась, и потребности сельского хозяйства (в части внедрения ноу-хау и передовых технологий, биотехнологий и т.д.), тяжелой, пищевой и горнодобывающей промышленности, транспорта и энергетики до сих пор остаются неудовлетворенными в квалифицированных рабочих кадрах. Более того, существует противоречие между потребностями рынка труда в рабочих кадрах определённых видов деятельности и перепроизводством рабочих кадров, в которых экономика республики уже удовлетворила спрос. В рамках этих программных документов Таджикистана индустриализация



предполагает создание основ экономики страны на базе проведения реформ в системе образования и подготовки современных кадров для отраслей экономики.

### Структура ВВП – 2020

**6,0%**

Другие секторы

**7,5%**

Здравоохранение

**5,5%**

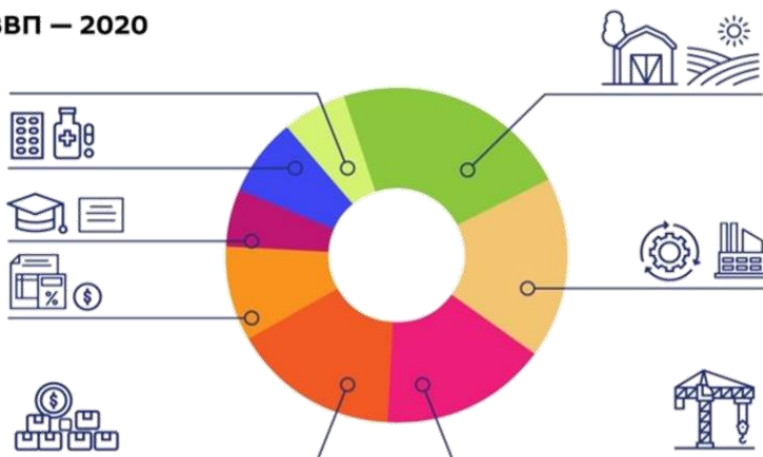
Образование

**9,1%**

Налоговые сборы

**15,9%**

Торговля



**22,6%**

Сельское хозяйство

**17,4%**

Промышленность

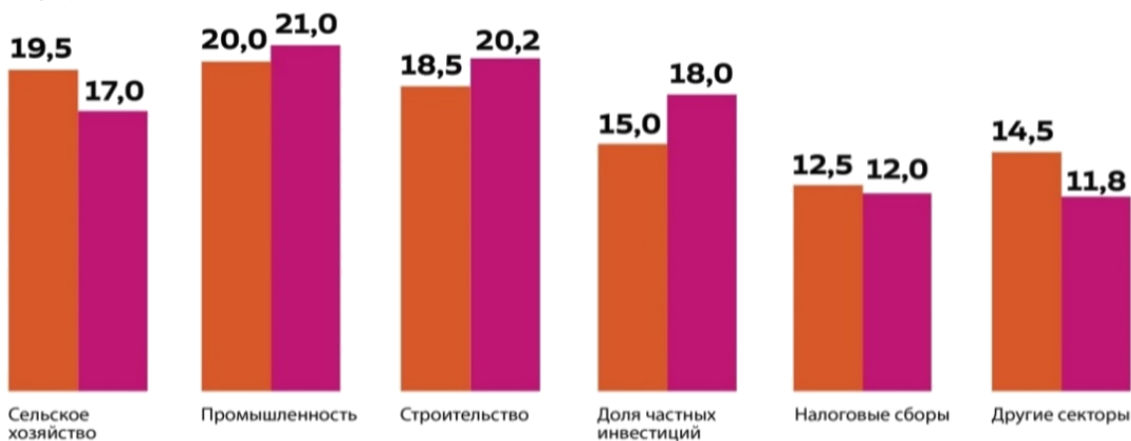
**16,0%**

Строительство

### Структура ВВП – 2025

(в процентах)

### Структура ВВП – 2030



Источник: Sputnik Tajikistan, «Путь Таджикистана к индустриализации», на основе данных «Национальной стратегии развития страны на период до 2030 года».

Информацию подготовил: проректор по научной работе, инновациям и международным отношениям, PhD, профессор Абдусафо Умарчонов.

12.10.2023г.,

город Бустон, Согдийская область Республики Таджикистан.