

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
Ученого совета ЖАГУ  
Проткол № 5

31 01 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор ЖАГУ  
д.т.н., профессор  
К.Ж.Усенов



2025 г.

## Методология анализа спроса и предложения рынке труда

Оглавление	
Введение	1
I. Спрос и предложение на рынке труда	4
Факторы спроса на рынке труда	5
Факторы предложения на рынке труда	5
Информационная система учебных заведений	5
Роль заинтересованных сторон в сборе и анализе информации о рынке труда	6
Роль ЖАГУ	6
Роль работодателей	6
Роль государственных органов	6
II. Обзор и анализ информации о рынке труда и потребностях в кадрах на рынке труда	7
Информация о рынке труда	7
Количественная информация	7
Качественная информация	8
Форматы информации	8
Типы информации о рынке труда	8
III. Отслеживание выпускников ЖАГУ	9
Ответственность за отслеживание выпускников	10
Создание базы данных	10
Подходы по сбору данных	11
Полезность результатов отслеживания выпускников	11
IV. Прямой опрос работодателей	12

### Введение

Учебные заведения профессионального технического образования и обучения (далее - ЖАГУ) играют важную роль в развитии человеческого капитала – фактора экономического роста, социальной интеграции и устойчивого развития страны. В целях своевременного реагирования на социально-экономические потребности страны и региона учебные заведения изучают и анализируют информацию о рынке труда. В контексте быстроменяющейся ситуации на рынке труда, связанных с внедрением новых технологий и продуктов, появлением новых профессий и новых требований к навыкам (компетенциям), сбор информации о текущих и будущих потребностях в навыках может помочь ЖАГУ лучше согласовать обучение и занятие (работу), что имеет первостепенное значение для развития страны.

Трехстороннее представительство государств-членов Международной организации труда (далее - МОТ) согласились, что страны, которые добились успеха в увязывании навыков и

повышения производительности, занятости и развития нацелены на политику развития навыков в направлении трех основных целей<sup>1</sup>:

- соответствие предложения с текущей потребностью в навыках;
- помощь работникам и предприятиям приспособиться к изменениям;
- формирование и поддержание компетенций для будущей потребности рынка труда.

Для достижения указанных целей ЖАГУ необходимо понимать местную, региональную и национальную экономику, включая тенденции в отраслях, в мире профессий, в сфере занятости. Изучение и анализ потребностей локального/регионального рынка труда, которые остались не удовлетворенными также является ценным для формирования содержания образования и обучения учебных заведений.

ЖАГУ важно знать, насколько они качественно подготовили выпускников к их профессиям/специальностям. Как обучающиеся, так и руководители учебных заведений знают, что существуют большие расхождения в доходах на рынке труда у обладателей дипломов (квалификаций). Учебные заведения нуждаются в большей и достоверной информации о профессиональной жизни своих выпускников после окончания учебного заведения, чтобы понять, насколько хорошо их образовательные программы помогают выпускникам профессионально развиваться и достигать экономической самообеспеченности. Поэтому проведение исследования по отслеживанию выпускников актуально для учебных заведений.

Университет участвуя в формировании и развитии человеческого капитала страны, играют тем самым жизненно важную роль в развитии знаний и навыков молодых людей и взрослых, помогая им стать социально и экономически активными личностями.

ЖАГУ также необходимо оценивать свои услуги для предприятий и других организаций в соответствии с ожидаемыми результатами обучения, и важно знать им об удовлетворенности партнеров достигнутыми результатами. Для разработки и пересмотра учебной программы использование такой информации о рынке труда может расширить возможности и помочь учебному заведению позиционировать себя как надежного и опытного провайдера, предлагающего востребованные знания и навыки.

Чтобы учебные заведения качественно выполняли свою роль в развитии и формировании необходимых и актуальных навыков, им следует обеспечить соответствие результатов обучения потребностям рынка труда таким образом, чтобы работодатели могли быть уверены, что они нанимают компетентных сотрудников, которые обладают необходимыми квалификациями (компетенциями). В этом случае работодатели также смогут полагаться на образовательный опыт учебного заведения для «повышения квалификации» существующей рабочей силы, чтобы оставаться конкурентоспособными.

ЖАГУ которые имеют региональный, национальный или глобальный охват, и будут обслуживать более одного рынка труда, следует также использовать информацию о потребностях и тенденциях внешних рынков (например, рынок ЕАЭС, ЕС, и т.д.).

Таким образом, учебным заведениям необходимо оценивать соответствие между своими программами профессионального обучения и тенденциями на рынке труда, оценивать экономическую эффективность своих образовательных услуг и вносить необходимые улучшения.

На сегодняшний день существует множество подходов и инструментов для изучения и анализа рынка труда. Так, например, органом, отвечающим за определение потребности в кадрах на перспективу, является Министерство труда и социального развития Кыргызской Республики (далее – КР) совместно с Министерством экономики КР. Министерство труда и социального развития КР применяет методологию исследования рынка труда<sup>2</sup>. Целью Методики прогнозирования потребности в трудовых ресурсах является формирование комплексного механизма прогнозирования потребности рынка труда для подготовки квалифицированных кадров.

---

Также в рамках Проекта «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза) при поддержке Министерства образования и науки Кыргызской Республики разработана и пилотируется методология анализа спроса на квалифицированную рабочую силу и ее применении для разработки рекомендаций системам профессионального образования в КР<sup>3</sup>.

В соответствии с рекомендациями Проекта МОТ, по результатам пилота, МТСР КР является ведущим и координирующим ведомством по анализу спроса на квалифицированную рабочую силу и разработке рекомендаций системам профессионального образования. МОН КР и АНПО при МОН КР рекомендуются принять меры по внедрению системы сбора информации о численности и трудовом статусе выпускников профессиональных лицеев, колледжей и вузов в год выпуска по профессиям и передавать эту информацию МТСР КР в год осуществления анализа в соответствии с требованиями вышеуказанной Методологии.

Обзор методологий, используемых в КР, показал, что проведение анализа рынка труда требует много ресурсов и очевидно, что ЖАГУ не под силу проведение масштабных исследований в силу их ограниченных человеческих и финансовых возможностей.

В то же время, ЖАГУ должны демонстрировать осведомленность о ближайших и будущих тенденциях в спросе на навыки, чтобы они могли развивать свои услуги. В этих целях учебному заведению необходимо найти ответы на следующие вопросы:

- Какую информацию о рынке труда следует изучать и анализировать учебному заведению?
- Какая информация о рынке труда используется (доступна) в настоящее время, и из каких источников?
- Какая информация о рынке труда будет необходима в будущем, чтобы учебное заведение могло предоставлять услуги в соответствии с потребностями рынка труда?
- Кто должен нести ответственность в учебных заведениях за работу по определению потребности в квалификациях, навыках?

Соответственно, целью настоящей методологии является применение совокупности методов сбора и интерпретации статистической и другой информации о рынке труда, позволяющей ЖАГУ:

- а) оценивать динамику спроса и предложения на квалифицированные кадры на региональном рынке труда,
- б) разрабатывать рекомендации для разработки, пересмотра программ и планирования набора и выпуска кадров по соответствующим квалификациям.

Таким образом, Методология анализа спроса и предложения на региональном рынке труда нацелена на содействие ЖАГУ в сборе и анализе информации о потребностях локального/регионального рынка труда, в целях повышения соответствия предоставляемых образовательных услуг спросу.

Учебным заведениям рекомендуются основные три метода проведения обзора и оценки спроса и предложения на локальном рынке труда:

1. Обзор и анализ источников информации о потребностях в кадрах на рынке труда в целом по стране и по регионам: государственные органы, бизнес ассоциации, интернет ресурсы, СМИ и т.д.;
2. Отслеживание трудоустройства выпускников (коэффициент трудоустройства показывает актуальность и востребованность специальностей на текущий момент);
3. Анализ информации о потребностях в рабочей силе на основе прямого опроса работодателей в регионе.

Данное Руководство по использованию методологии анализа спроса и предложения состоит из Введения, 4 частей и приложений.

**Введение** дает краткое обоснование важности проведения анализа спроса и предложения регионального рынка труда ЖАГУ в целях увеличения соответствия образовательных услуг спросу на региональном рынке труда.

**Часть I** информирует об основных понятиях рынка труда, предлагает роль и функции сотрудников и партнеров учебных заведений для проведения анализа спроса и предложения на региональном рынке труда.

**Часть II** описывает источники информации о потребностях в кадрах на рынке труда в целом по стране и по регионам.

**Часть III** дает рекомендации по проведению исследования по отслеживанию выпускников для определения разрыва между знаниями и навыками, предоставляемыми ПТОО и реальными потребностями рынка труда.

**Часть IV** актуализирует технологию проведения прямого опроса работодателей в регионе для сбора первичной информации о потребностях работодателей местного/регионального рынка труда.

Методология анализа спроса и предложения на региональном рынке труда может быть использована администрацией, преподавателями, экспертными группами и партнерами университета для разработки и пересмотра видения, миссии, стратегического плана и образовательных целей учебных заведений ЖАГУ. При разработке и обновлении образовательных программ Методология поможет обосновать необходимость в подготовке специалистов тех или иных квалификаций или новых навыков/компетенций (связанных с новыми видами деятельности/функций) фактическими данными о существующих и будущих тенденциях и требованиях локального/регионального рынка труда.

## **I. Спрос и предложение на рынке труда**

Любой рынок труда включает взаимодействие между спросом на кадры и их предложением вне зависимости от источников этого спроса и динамики предложения, которое может включать активные миграционные и иные потоки рабочей силы. Значительная доля рабочих мест так же, как и значительная доля рабочей силы, могут быть малоквалифицированными и неквалифицированными, что определенным образом ограничивает роль профессионального образования в подготовке квалифицированных кадров.

Системы начального и среднего профессионального образования применяют относительно короткие циклы профессионального обучения (по сравнению с вузами) и поэтому периоды их оперативного планирования набора и выпуска кадров не превышают 1-3 года. Именно поэтому этим системам требуется знание краткосрочной текущей и прогнозируемой ситуации на рынке труда, которая может складываться по-разному для каждой из массовых профессий и в каждой из областей страны.

Традиционно ЖАГУ планируют образовательные услуги исходя из ежегодных данных зачисленных обучающихся на определенные специальности, обоснованных личными интересами обучающихся, а также с учетом востребованности определенных квалификаций на рынке труда. Информацию о спросе на квалифицированную рабочую силу или новый навык (компетенцию) учебные заведения получают посредством взаимосвязи с работодателями в период производственной практики, во время выпускных экзаменов, участия в ярмарках вакансий, а также в рамках проведения разных тематических круглых столов и встреч с работодателями. Безусловно, личные контакты представителей учебных заведений с работодателями также обеспечивают их определенной информацией о потребностях рынка труда.

Однако для планирования и реализации более качественных образовательных услуг в соответствии с реальными и актуальными потребностями рынка труда и для принятия обоснованных решений учебным заведениям касательно предложений (разработки новой программы, планирования приема, финансирования и т.д.) необходимо проводить системную работу по изучению спроса и предложения на региональном рынке труда.

Молодым людям и взрослым, также нужен доступ к всеобъемлющей и беспристрастной информации, рекомендациям и советам по обучению и возможностям трудоустройства и их соответствию потребностям рынка труда. Молодым людям и взрослым следует знать о постоянно растущих требованиях работодателей с точки зрения навыков, а также о том, что им придется приспосабливаться и переучиваться на новые рабочие места (новые функции) в течение всей трудовой деятельности. Информация о рынке труда является важным инструментом в развитии этого понимания.

Для этого ЖАГУ, заинтересованным сторонам - пользователям информации о спросе и предложении на рынке труда необходимо знать об основных понятиях, таких как *рынок труда, спрос и предложение на рынке труда, факторы, влияющие на спрос и предложение*. Лучшее понимание их позволит им правильно принимать решения относительно обучения и работы, что особенно важно для обучения на протяжении всей жизни.

**Рынок труда** — это механизм, который соединяет потенциальных работодателей (спрос на рабочую силу) с людьми, которые могут работать (предложение рабочей силы). Рынки труда действуют на местном, региональном, национальном и на международном уровне, отражая функционирование экономики.

**Спрос на рынке труда** — представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них.

**Предложение на рынке труда** — это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд.

Основным показателем рынка труда является оплата труда, которая определяется, в том числе исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека.

#### **Факторы спроса на рынке труда**

Спрос на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:

1. структуры общественного производства;
2. уровня развития и масштабов структуры общественного производства;
3. доминирующих форм общественного производства;
4. объемов общественного производства;
5. уровня научно-технического развития и оснащенности национальной экономики;
6. темпов роста и развития национальной экономики.

#### **Факторы предложения на рынке труда**

Предложение на рынке труда формируется под влиянием следующих основных факторов:

1. среднего уровня оплаты труда;
2. количества населения и в целом демографической ситуации;
3. профессиональной структуры рынка труда (заключается в переизбытке или недостатке определенных профессий);
4. структуры и качества системы образования;
5. мобильности населения (миграция внутри и вне страны);
6. этнических, религиозных, культурных, психологических особенностей населения;

Предложение квалифицированной рабочей силы, как правило, более стабильно, чем спрос, и несоответствие навыков спросу часто воспринимается как ситуация, когда сторона предложения не способна реагировать на спрос достаточно гибко и оперативно.

#### **Информационная система учебных заведений**

Использование информации о рынке труда требует инфраструктуры для сбора, анализа и распространения данных, а также обучения сотрудников и партнеров ЖАГУ, которые будут работать с данными и проводить анализ. Соответственно, наращивание потенциала учебных заведений должно включать улучшение информационной системы учебных заведений, подготовку аналитиков из числа преподавателей, администрации, привлечение партнеров в сбор и анализ информации (например, членов экспертных групп), проведение соответствующих мероприятий по информированию и укреплению доверия



заинтересованных сторон. Учебным заведениям следует разработать и реализовать коммуникационную стратегию по продвижению образовательных услуг с вовлечением соответствующего финансового и человеческого потенциала.

### **Роль заинтересованных сторон в сборе и анализе информации о рынке труда**

Политика в области образования профессионального обучения наиболее эффективна тогда, когда она согласована с мерами политики в сфере занятости, социальной защиты, а также с экономической (промышленной, инвестиционной, торговой) политикой страны.

### **Роль ЖАГУ**

Информация о рынке труда обеспечивает ЖАГУ данными, чтобы они могли играть решающую роль в обеспечении своевременного реагирования на потребности рынка труда и создании рабочей силы завтрашнего дня. Навыки в сфере занятости стремительно развиваются, а влияние технологий и глобализации на рабочие места ставит навыки на первое место в сегодняшней повестке дня учебных заведений, чтобы максимально использовать возможности, предоставляемые региональным кластерным развитием экономики Кыргызской Республики.

В целях подготовки квалифицированных кадров в соответствии с требованиями рынка труда на основе принципа обучения на протяжении всей жизни ЖАГУ следует создавать и развивать сети партнерства как с работодателями, так и учебными заведениями начального и высшего профессионального образования. Данное сотрудничество будет способствовать совместному использованию ресурсов по проведению анализа рынка труда для определения приоритетов рынка труда в целях обеспечения траектории обучения и развития карьеры.

### **Роль работодателей**

Улучшенная связь между образованием, которое учащиеся получают в учебных заведениях, и практикой на рабочих местах может помочь избежать риска недостатка или переизбытка навыков, что может привести к безработице и недостаточному использованию навыков. Понимание будущих тенденций и спроса на навыки и знания, может положительно влиять на взаимодействие университета, работодателей, частных лиц и, в конечном итоге, на экономическое процветание Кыргызской Республики.

Представительство ассоциаций и объединений работодателей по отраслям в регионах представляют собой эффективные механизмы (информационным звеньями) взаимодействия между региональным рынком труда и ЖАГУ. Тесные взаимоотношения ЖАГУ с филиалами и представительствами крупных ассоциаций позволят обеспечивать своевременной информацией о потребностях соответствующих отраслей реального сектора экономики в целях соотнесения предлагаемых образовательных услуг требованиям и ожиданиям предприятий, организаций, фермерских хозяйств и отдельных предпринимателей.

### **Роль государственных органов**

Политики системы образования вместе с партнерами могут и должны предпринять шаги для повышения доступности данных о потребностях на рынке труда в тех формах, которые ЖАГУ могут легко использовать, и легко сравнить с результатами аналогичных учебных заведений и программ, и защитить конфиденциальность отдельных выпускников или партнеров, кто участвует в анализе рынка труда.

В свою очередь, учебные заведения могут использовать информацию территориальных подразделений по содействию занятости Министерства труда и социального развития КР, которые предоставляют полную информацию о вакансии, работодателе, условиях труда, режиме работы, о требованиях, которые предъявляются к работодателю на локальном рынке труда. Также территориальные подразделения предоставляют информацию о ситуации на рынке труда и оказываемых услугах. <http://zanyatost.kg/Page/PageShow/1017>.

Одним из двух основных источников предложения квалифицированной рабочей силы в регионе являются лица, ищущие работу, которые могли быть обучены в профессиональных

учебных заведениях любого типа или освоили специальность на рабочих местах. Внешним признаком профессиональной пригодности является заявление лица о его предыдущем профессиональном опыте и заинтересованности найти рабочее место по данной профессии. Эти два признака берутся за основу при регистрации лица, ищущего работу, как «квалифицированного по данной профессии» и представляющего собой предложение квалифицированной рабочей силы.

Проект МОТ предлагает Форму 11<sup>4</sup>, которая составляется для всех квалифицированных кадров, обратившихся в центры занятости данной области по поводу поиска работы. Данные лица должны регистрироваться и по ним должна быть зарегистрирована информация о их профессии или профессиях, по которым они считают себя компетентными и ищут работу. Не имеет значения если рабочие профессии были освоены в лицах или на рабочих местах. На квалификационные уровни «техник» и «профессионал» наличие образования по профилю обязательно.

Данные о численности лиц по профессии, обратившихся в службы занятости, используются в окончательных расчетах в составе индикатора «текущая безработица», который включает соотношение обратившихся по поводу поиска работы к числу занятых в экономике области по данной профессии. Высокое значение индикатора (10% и более) говорит об избытке квалифицированных кадров по данной профессии.

В сборе и анализе информации о потребностях регионального рынка труда, также могут оказать содействие учебным заведениям государственные органы исполнительной власти КР, мэрии городов и их руководители, полномочные представители Правительства КР в областях и местные государственные администрации. Вовлечение представителей местных органов управления в разработку и реализации стратегии развития учебных заведений будет способствовать информационному обмену о социально-экономических потребностях регионов.

## **II. Обзор и анализ информации о рынке труда и потребностях в кадрах на рынке труда в целом по стране и по регионам**

Навыки и умения стали гораздо более важными для рынка труда, так как сегодня профессии/специальности рассматриваются как набор навыков, которые могут измениться. Вполне возможно, что очень трудно выбрать занятие на всю жизнь, но гораздо легче обрести ценные, полезные навыки, если у человека есть некоторое понимание о тенденциях рынка труда.

И молодым людям, и взрослым следует принимать обучение и подготовку как неотъемлемый процесс (этап) на протяжении всей трудовой деятельности.

На сегодняшний день благодаря политике открытости и прозрачности Правительства КР и частичного доступа к Интернету открывается большое количество информации о рынке труда. Государственные органы проводят работу по информированию для оказания помощи людям в принятии решения (на всех уровнях), международные организации также поддерживают доступ к информации, предоставляя результаты своих исследований по рынку труда.

ЖАГУ необходимо повысить свой потенциал в поиске источников информации и использованию данных о потребностях на рынке труда при формировании политики развития и определении или пересмотре направлений подготовки.

### **Информация о рынке труда**

Информация о рынке труда может быть двух видов: *количественная и качественная.*

#### **Количественная информация**

Количественную информацию о рынке труда можно взять из исследований, которые охватывают все население - например, перепись населения, которая будет проводиться в

2020 году в КР и будет включать всех жителей КР, или выборку населения - например «Анализ современного состояния рынка труда и производительности труда», проведенного Национальным статистическим комитетом КР совместно с Институтом статистических исследований и повышения квалификации Национального статистического комитета КР в 2019 г.<sup>5</sup>

Таким образом, информацию о рынке труда можно получить количественную, основанную на статистике, в виде результатов методологии тщательного исследования. Такие исследования проводятся государством, например, исследование «Рынок труда Кыргызской Республики на 1 октября 2019 года», проведенный Министерством труда и социального развития КР<sup>6</sup>. Подобные исследования также проводятся специализированными исследовательскими институтами и организациями или при поддержке международных донорских организаций.

### **Качественная информация**

обычно берется из интервью, фокус-групповых дискуссий, или аналогичных мероприятий (круглых столов и т.д.). Качественную информацию учебным заведениям также можно получить из различных источников, таких как статьи в газетах, информационных порталах, сети партнерства, собственных наблюдений и информации о локальном рынке труда.

ЖАГУ следует при использовании информации о региональном рынке труда проверять достоверность информации.

### **Форматы информации**

Информация о региональном рынке труда может предоставляться в разных форматах: в виде графиков, диаграмм, таблиц. Данные, использованные для создания диаграмм, графиков, таблиц можно взять из официальных сайтов государственных органов (например, Нацстаткома КР, МТСП КР), где можно найти профили рынка труда и обзоры рынка труда по всей стране и по регионам или в отчетах по результатам исследований, проведенных другими неправительственными (например, <http://siar-consult.com/service/>, <http://www.m-vector.com/services/>,) и международными организациями (например, МОТ [https://www.ilo.org/skills/projects/g20ts/WCMS\\_635736/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/g20ts/WCMS_635736/lang--ru/index.htm))<sup>7</sup>.

Результаты таких исследований также анонсируются через СМИ и сайты соответствующих организаций.

**Типы информации о рынке труда**, которые могут использовать учебные заведения ПТОО, включают в себя:

- Официальная политика Кыргызской Республики по социально-экономическому развитию страны - <https://www.gov.kg/ru/programs/all>:
- Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы <https://www.gov.kg/ru/programs/5>
- Программа развития Кыргызской Республики на период 2018-2022 годов «Единство. Доверие. Созидание» <https://www.gov.kg/ru/programs/6>
- Концепция региональной политики Кыргызской Республики на период 2018-2022 годов <https://www.gov.kg/ru/programs/2>
- Официальные сайты министерств, государственных служб, агентств;
- Статьи и публикации Национального института стратегических исследований, который занимается внедрением и развитием системы качественного научного и аналитического консалтинга для высших органов власти, содействующего разработке научно обоснованных, детально просчитанных и взвешенных государственных решений: <http://www.nisi.kg/produkt-nisi/publikatsii.html>
- Официальная статистика населения - в настоящее время работает с демографическим составом населения и потенциальным влиянием на численность будущих учащихся. Источники включают данные предоставляемые Национальным статистическим



[комитетом Кыргызской Республики \(http://www.stat.kg/ru/statistics/naselenie/\)](http://www.stat.kg/ru/statistics/naselenie/)

- Данные по созданию рабочих мест - чтобы понять экономический профиль (сектора, масштабы), рынок труда и вакансии. Источники включают национальные опросы [Национальный статистический комитет по численности занятого населения \(http://stat.kg/ru/statistics/zanyatost/\)](http://stat.kg/ru/statistics/zanyatost/) и уровня безработицы в целом;
- Министерство труда и социального развития: <http://zanyatost.kg/Page/PageShow/1002> Государственная служба занятости населения занимается оказанием государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы. <http://zanyatost.kg/Page/PageShow/1014> содержит контактные данные территориальных подразделений по всей стране;
- Исследования Министерства экономики КР по развитию регионов <http://mineconom.gov.kg/ru/section/document;>
  - Полномочные представители Правительства КР в областях и местные государственные администрации предоставляют информацию о региональном развитии экономики, например, <http://feznaryn.kg/ru/prioritetnye-vidy-deyatelnosti>. Их информация имеет большое влияние на планирование образовательных услуг учебных ПТОО в регионах. Учебные заведения могут получить информацию о перспективах развития, с учетом которой можно регулировать профессиональную подготовку кадров, подготовку востребованной в регионе квалификации.
- Информационные порталы <https://yellowpages.akipress.org/cats:137/>
  - Торгово-промышленная палата КР <http://www.cci.kg/nezavisimaja-sertifikacija.html>; <http://www.cci.kg/podderzhka-biznesa/regionalnye%20predstavitelstva%20tp%20kr.html> -
  - ЖИА (Жаштар ишкер ассоциациясы) <https://jia.kg/biznes-i-gosudarstvo/> могут оказывать содействие в налаживание прямого контакта между работодателями и учебными заведениями с целью подготовки будущих профессиональных кадров, содействовать участию работодателей в процессе обучения и оценки, а также сертификации выпускников;
  - Портал открытых данных Кыргызской Республики – это один из ключевых инструментов реализации государственной политики в области открытых данных, которому отводится роль системообразующего элемента, ядра экосистемы открытых данных КР. На Портале, сосредотачиваются наиболее актуальные сведения об открытых данных государственных органов власти, органов региональной власти и иных организаций, размещаются документированные наборы данных, ссылки опубликованных наборов данных. Здесь же реализованы коммуникационные интерфейсы для взаимодействия с организациями, выступающими в качестве владельцев социально-значимых данных (например, список бизнес-ассоциаций: <https://data.gov.kg/ky/dataset/spisok-biznes-associacij/resource/9d2f9165-7bf0-4b33-9b5c-e7b1c183c75a>; список инвестиционных проектов по регионам: <https://data.gov.kg/ky/dataset/spisok-investicionnyh-proektov-s-regionov-dlya-investicionnyh-lotov/resource/18a855ea-8cf9-4873-a77c-ccabbf9f3a77>

### III. Отслеживание выпускников ЖАГУ

ЖАГУ при осуществлении регулярного сбора информации о положении своих выпускников на рынке труда получают ценную информацию о качестве своего предложения. Результаты исследования по отслеживанию выпускников помогают определить:

- пополняют ли выпускники учебных заведений квалифицированную рабочую силу так, как это планировалось;
- считают ли выпускники свою подготовку удовлетворительной.

Данные, полученные по результатам опроса выпускников, помогает скорректировать учебные программы (результаты обучения, содержание модулей, учебно-методические материалы) учебных заведений по направлениям подготовки или модули по формированию

соответствующих навыков (ожидаемых результатов обучения) с учетом потребностей, выявленных на региональном рынке труда.

ЖАГУ рекомендуется использование методологии отслеживания выпускников, апробированной в КР. Руководство по отслеживанию выпускников, утвержденная Агентством начального образования при МОН КР [http://kesip.kg/docs/tracerstudy\\_guide\\_rus.pdf](http://kesip.kg/docs/tracerstudy_guide_rus.pdf) содержит практические рекомендации по организации и проведению процесса сбора и анализа данных о выпускниках. В Руководстве по отслеживанию выпускников предлагается проведение отслеживания в два этапа: 1-й – на выходе, в период выпуска, а 2-й через 9 месяцев после выпуска. В соответствии с протестированным подходом предлагаются следующие шаги по отслеживанию выпускников с определением сроков реализации:

1. Подготовка вовлеченного персонала в процесс;
2. Подготовка учащихся последнего года обучения;
3. Создание и обновление контактной базы данных;
4. Этап сбора данных для опросов на выходе и по трудоустройству;
5. Ввод данных в он-лайн платформу, в случае использования бумажных анкет;
6. Анализ собранных данных двух фаз;
7. Презентация и обсуждение результатов отслеживания в учебном заведении двух фаз.

#### **Ответственность за отслеживание выпускников**

Для проведения исследования по отслеживанию выпускников ЖАГУ необходимо создать группу со следующими функциями:

- координатора проекта (эксперт по образованию; контактное лицо);
- членов экспертной группы со следующими обязанностями: управление проектом; IT (онлайн-анкета); подготовка отчетов и презентаций; статистический анализ;
- внешние партнеры.

Также необходимо решить, какое структурное подразделение университета будет отвечать за проведение отслеживания выпускников.

По данным ЕФО с учетом международного опыта, представляется возможным широкий спектр организационных решений. В учебных заведениях отслеживанием могут заниматься Центры развития карьеры (из опыта Индонезии и Венгрии). В некоторых зарубежных странах, как например, в Германии, исследования по отслеживанию выпускников проводятся подразделениями, ответственными за управление качеством. Поскольку эти подразделения также регулярно проводят другие опросы (такие как оценка курса, опросы обучающихся и преподавателей) и они являются своего рода исследовательскими центрами. В некоторых учебных заведениях исследовательский персонал из факультета социальных наук или образования осуществляют сотрудничество в совместном проведении исследований по отслеживанию выпускников. Есть также примеры, когда подразделения по делам выпускников несут ответственность за проведение отслеживания выпускников.

#### **Создание базы данных**

В последний год обучения каждой программе рекомендуется создать контактную базу данных выпускников в таблице Excel. База данных должна содержать все основные сведения о выпускнике и его контакты:

- ФИО выпускника;
- Пол выпускника (жен/муж);
- Группа обучения (направления подготовки);
- Электронный адрес выпускника;
- Номер мобильного телефона;
- Номер стационарного телефона;
- Социальные сети, используемые выпускником;
- Контактные данные родителей/опекуна, включая номера телефонов;

Перед началом процесса отслеживания необходимо проверить контактные данные, предоставленные выпускником в базу данных. В случае обнаружения неточностей, необходимо внести изменения в базу данных. Первый контакт с выпускником должен быть по информированию его об участии в отслеживании, об опросе по трудоустройству и для мотивации выпускника принять в нем участие.

### **Подходы по сбору данных**

Отслеживание выпускников можно осуществлять, используя следующие подходы по сбору информации о выпускниках:

- Он-лайн анкета;
- Бумажная анкета;
- Телефонное интервью;

Телефонное интервью используется чаще в случае ограниченного доступа выпускников к Интернету (особенно в отдаленных местностях).

### **Полезность результатов отслеживания выпускников**

ЖАГУ при регулярном проведении опросов по отслеживанию своих выпускников получают ценную информацию о качестве своих программ и рекомендации по их улучшению.

В результате отслеживания улучшения соответственно могут касаться и других направлений деятельности учебных заведений, которые имеют воздействие на реализацию программ и достижение результатов обучения выпускниками.

### **Ключевые вопросы исследования / цели**

В соответствии с международной практикой по отслеживанию выпускников, изученных и обобщенных Европейским фондом образования в Руководстве по прогнозированию и соотнесению навыков и занятий<sup>8</sup> почти все исследования по отслеживанию должны дать ответы на следующие вопросы:

- Что происходит с выпускниками после обучения/выпуска из учебного заведения?
- Смогли ли они получить оплачиваемую работу в приемлемое время?
- Используют ли они навыки и знания, которые они получили во время обучения/ в учебном заведении? Если нет, каковы причины?
- Какие навыки и умения требуются на рынке труда?

Такие вопросы обычно охватываются двумя основными задачам исследований по отслеживанию выпускников:

1. для измерения трудоустройства выпускников (информация о рынке труда); основные темы:

- ситуация с занятостью;
- время, которое понадобилось для получения первой работы;
- продолжительность поиска работы;
- зарплата / доход;
- должность;
- экономический сектор;
- основные рабочие задачи / обязанности;
- рабочее время;
- удовлетворенность работой;
- использование компетенций и необходимых компетенции;
- полезность программы обучения / учебной программы;

2. собирать отзывы от выпускников, чтобы улучшить учебную программу (ретроспективная оценка); основные темы:

- дополнительное образование и обучение (образовательная траектория);
- необходимость дальнейшего образования и обучения;
- оценка обучения / учебной программы;

---

<sup>8</sup> Руководство по прогнозированию и соотнесению навыков и занятий, Том 6. ЕФО, CEDEFOP, МОТ, 2016.

- сильные и слабые стороны обучения /учебной программы;
- предложения по улучшению.

Содержание исследований по отслеживанию выпускников (анкета) может быть гибким и легко настраиваемым для конкретных потребностей отдельных учебных заведений или обучения / учебных программ. В качестве образца можно использовать анкеты, предложенные ЕФО в Руководстве по прогнозированию и соотнесению навыков и занятий, Том 6.

Также Проект МОТ предлагает методику по сбору информации о численности выпуска кадров по профессиям и квалификациям в год и их выхода на рынок труда.<sup>9</sup> По рекомендациям Проекта МОТ информация о численности выпуска из лицеев и колледжей должна ежегодно собираться по профессиям и регулярно предоставляться в МТСР. Однако, сбор информации о статусе выпускников учебных заведений (особенно колледжей) на рынке труда в год выпуска -это дорогостоящее мероприятие. Поэтому на протяжении ряда лет можно использовать оценочные данные, собранные в более ранние годы. Эти данные необходимо обновлять по мере появления новых обследований закрепляемости выпускников на рынке труда по профессиям.

Роль выпускников систем профессионального образования в заполнении текущих и ожидаемых вакансий зависит от численности лиц, желающих присоединиться к рынку труда (по любой профессии) в год окончания обучения. Большой абсолютный выпуск кадров в итоге может трансформироваться в небольшое число выпускников, желающих работать в год окончания. Остальные выпускники могут продолжать обучение в вузах, или по другим причинам не входить в состав рабочей силы в год выпуска и поэтому не считаются в составе предложения рабочей силы.

Практическое применение методологии МОТ направлено на уменьшение рисков избытка и дефицита квалифицированных кадров по профессиям с учетом текущего и прогнозируемого спроса на кадры на рынке труда. Методология не занимается процессами, которые автоматически и успешно выполняются самими рыночными силами по обеспечению предприятий свободными кадрами, ищущими работу. Методология нацелена только на те процессы и профессии, где рынку труда не удастся поддерживать равновесие между спросом и предложением, в результате чего появляется заметный избыток или нехватка квалифицированных кадров. Только выявляя такие отклонения, можно предложить рекомендации системе профессионального образования, поскольку выпуск новых кадров сам может являться причиной возникновения избытка или недостатка кадров.

#### **IV. Прямой опрос работодателей**

ЖАГУ для получения достоверной информации о потребностях в кадрах на региональном рынке труда проводят опросы среди работодателей. Мониторинг проблем повышения эффективности и качества услуг в сфере среднего профессионального образования с участием заинтересованных сторон, работодателей способствует выявлению требований к навыкам и знаниям выпускников ЖАГУ, тем самым обеспечивая информацией о необходимости подготовки новых специалистов, новых навыков, связанных с инновационными технологиями производства.

В целях проведения опроса учебные заведения должны провести случайную выборку и определить круг работодателей для включения в опрос. Выборка должна быть разумной и достаточной, в то же время не столь масштабной в виду ограниченных ресурсов учебных заведений. Содержание вопросов также должно быть сформировано таким образом, чтобы работодатель мог легко ответить без затруднений.

Контактные данные работодателей на локальном рынке труда можно найти портале открытых данных, информационном портале Акипресс, сайтах правительственных органов.

#### **Анкета для опроса работодателей**

<sup>9</sup> <https://www.ilo.org/moscow/projects/g20ts/lang--ru/index.htm>

*Уважаемый респондент!*

*Приглашаем Вас принять участие в опросе руководителей предприятий и организаций, в целях понимания ожиданий работодателей относительно подготовки специалистов.*

*Цель этого опроса – получение информации о мнениях работодателей по поводу текущих и перспективных потребностей рынка в специалистах, механизме взаимодействия с ЖАГУ.*

*Пожалуйста, внимательно прочтите приведенные ниже вопросы и варианты ответов на них (не пропуская ни одного!) и обведите выделите тот ответ, который наиболее точно отражает лично Вашу точку зрения. (Если в вопросе анкеты не указано, что вариантов ответа может быть несколько, то отметьте только один вариант).*

**1. Какова организационно-правовая форма Вашего предприятия/ организации?**

- a) государственная организация/учреждение \_\_\_\_\_
- b) министерство, комитет, управление, департамент \_\_\_\_\_
- c) коммерческое предприятие/учреждение \_\_\_\_\_
- d) некоммерческое предприятие/учреждение \_\_\_\_\_

**2. Сектор/отрасль \_\_\_\_\_**

**3. Укажите штатную численность работников Вашей организации**

- a) от 5 до 20 чел. \_\_\_\_\_
- b) от 20 до 50 чел. \_\_\_\_\_
- c) от 50 до 200 чел. \_\_\_\_\_

**4. Из них женщин \_\_\_\_/мужчин \_\_\_\_**

**5. Сколько выпускников работает с квалификацией:**

- a) ЖАГУ \_\_\_\_\_

**6. Сколько сотрудников понадобится предприятию в ближайшие 3 года? (пожалуйста, укажите)**

- a) Специальность \_\_\_\_\_
- b) Профессия \_\_\_\_\_
- c) Из них женщин \_\_\_\_/мужчин \_\_\_\_

**7. Какая форма обучения наиболее приемлема для Вас?**

- a) Модульные программы (на диплом/сертификат)
- b) Бизнес-семинар
- c) Тренинги
- d) Курсы повышения квалификации

**8. Кого из своих специалистов Вы готовы обучить?**

- e) Менеджеров \_\_\_\_\_
- f) Специалистов технических специальностей \_\_\_\_\_
- g) Финансистов \_\_\_\_\_
- h) ИТ специалистов \_\_\_\_\_
- i) Логистов \_\_\_\_\_
- j) Другое \_\_\_\_\_

**9. Ваши предложения по улучшению учебных программ**

\_\_\_\_\_