



# Краткий обзор результатов оценки проекта



Международная  
Организация  
Труда

## Итоговая оценка проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств».

### Основные факты

**Страны:** *Азербайджан, Казахстан, Российская Федерация и другие страны СНГ*

**Время проведения итоговой оценки проекта:** *сентябрь – октябрь 2017*

**Вид оценки:** *Независимая*

**Административное руководство:** *Бюро МОТ в Москве*

**Техническое руководство:** *Департамент занятости*

**Менеджер по оценке проекта:** *Ирина Синелина*

**Консультант по оценке проектов:** *Энтони Пауэрс*

**Код проекта:** *RER/12/01/LUK*

**Донор проекта:** *ПАО «ЛУКОЙЛ»*

**Ключевые слова:** *занятость, молодежная занятость, молодежная политика, рабочие места для молодежи и развитие профессиональных навыков у молодежи; активные программы на рынке труда.*

### Предпосылки и контекст

#### Краткое изложение цели, логики и структуры Проекта

Проект «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств» поддерживает глобальную Повестку продвижения достойного труда, реализуемую МОТ. Проект предназначен специально для обеспечения двух конечных результатов Программы МОТ: «Содействие

занятости» и «Развитие профессиональных навыков». Проект стал результатом государственно-частного партнерства МОТ и ПАО «ЛУКОЙЛ». Целью разработки проекта является содействие обеспечению достойного труда для молодежи в странах СНГ.

Непосредственные цели проекта:

Непосредственная цель 1: принятие и/или пересмотр политики и стратегий обеспечения достойного труда для молодежи по результатам определения приоритетов в рамках региональной сети;

Непосредственная цель 2: осуществление планов действий и программ, содействующих обеспечению достойного труда для молодежи в Азербайджане, Казахстане и Российской Федерации.

Проект основан на практических мерах на региональном, национальном и субнациональном уровнях. Региональные меры составляют общие рамки проекта. Это способствует разработке общих подходов к решению проблем трудоустройства молодежи, типичных для стран СНГ, и созданию механизма регионального сотрудничества по вопросам занятости молодежи. Национальный компонент ориентирован на Азербайджан, Казахстан и Россию, где проект поддерживает разработку и реализацию пилотных программ и инициатив, учитывающих

специфику проблем в сфере молодежной занятости.

Субнациональные меры сосредоточены на трех пилотных регионах Российской Федерации (Республика Калмыкия, Пермский край и Ханты-Мансийский автономный округ) с целью создания основы для сотрудничества местных органов управления, социальных партнеров и других участников. Такое сотрудничество будет способствовать обеспечению достойного труда для молодежи на уровне районов и отдельных территорий.

#### *Организация управления проектом:*

Проект осуществляется под руководством Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (ГДТ/СБ-Москва). Главный специалист по вопросам занятости ГДТ/СБ-Москва координирует реализацию проекта. В команду проекта входит Главный технический советник, координатор по молодежной занятости и три административных ассистента. Специалист по техническому сотрудничеству Программы по молодежной занятости штаб-квартиры МОТ обеспечивает содержательную поддержку проекта.

#### **Текущее состояние проекта**

Масштабность проекта, географический охват, и содержательная многообразность требовали детального планирования, профессионального управления разнообразными мероприятиями на региональном, национальном и субнациональном уровне. Проект включает высококлассные исследования и разработку рекомендаций по макроэкономическим основам развития рынка молодежной занятости, а также техническое содействие в реализации практических программ. Проект может быть сравнен с механизмом с большим количеством «движущихся частей».

#### **Цель, охват и клиенты оценки**

Цель итоговой оценки проекта - это отчетность перед донором, управленческими органами МОТ и трехсторонними партнерами, а также совершенствование проекта с прицелом на будущее.

Проект оценивался с точки зрения релевантности, эффективности управления, результативности и устойчивости его результатов.

Оценка предназначена для следующих целевых групп: для руководства МОТ, технических специалистов в штаб-квартире и в ГДТ/СБ-Москва; сотрудников проекта; трехсторонних партнеров в целевых странах; донора (ПАО «Лукойл»); прямых благополучателей, в том числе разработчиков политики и практиков.

Оценка проводилась в сентябре – октябре 2017. Она была сконцентрирована на анализе конечных результатов проекта и его совокупной деятельности по достижению поставленных задач. Оценку проводил международный эксперт, использовавший совокупность методов, включающих анализ документов, посещение России (Москва, Республика Калмыкия) и Азербайджана, и проведение интервью с партнерами и благополучателями.

#### **Методология оценки**

Методология включала: а) анализ основных документов, отчетов и других информационных источников, предоставленных МОТ, полученных в ходе поездки, а также в Интернете; б) подготовка предварительного плана исследования; в) поездки на места и интервью; г) наблюдение за проведением мероприятий. Собранная информация была проанализирована консультантом для определения ключевых проблем и тем в соответствии с задачами оценки. Предварительный вариант отчета был направлен Менеджеру по оценке, разослан ключевым участникам и доработан с учетом полученных комментариев.

## Основные результаты и выводы

### *Релевантность*

• Проект был хорошо спланирован. Он является эффективным ответом на региональные, национальные и субнациональные потребности в сфере политики и программ молодежной занятости. Проект опирается на предшествующий опыт МОТ в этой сфере и соответствует стратегическим и программным документам организации. Его логика тщательно продумана, действия, несмотря на весьма сложный набор мероприятий и исследований, хорошо согласованы между собой, благодаря хорошему менеджменту.

Проект открывает новые горизонты, благодаря поддержке крупной российской компании ПАО «Лукойл» как партнера по сотрудничеству в целях развития. Компания играет роль лидера в демонстрации позитивного воздействия, которое может быть осуществлено при помощи ресурсов частного сектора, в продвижении глобальных целей развития. Целесообразно уделить больше внимания информированию о данной инициативе более широкой аудитории.

### *Результативность*

• Большая часть запланированных мероприятий была успешно реализована, а созданная проектом региональная сеть сотрудничества по обеспечению занятости молодежи с участием правительств, профсоюзов и организаций работодателей оказалась эффективным механизмом сотрудничества, взаимной оценки, обмена международным опытом, проведения сравнительных исследований по приоритетным для партнеров темам, а также совершенствования политики и программ в сфере молодежной занятости. Региональная сеть ориентирована на конкретные задачи и сыграла важную роль в привлечении

внимания к необходимости реформ в подходах к обеспечению молодежной занятости в странах-участницах.

• проведено пять взаимных оценок политики и действий по решению проблем молодежной занятости, и страны-участницы сети считают эту инициативу полезной. Процесс проведения взаимных оценок был усовершенствован и описан в «Практическом руководстве», которое имеет потенциал для глобального применения.

Можно рекомендовать более тщательно отслеживать изменения, произошедшие в результате взаимных оценок, тем не менее взаимные оценки уже помогают МОТ лучше фокусировать техническое содействие.

• Проект активно вовлекал социальных партнеров во все аспекты деятельности, включая встречи участников региональной сети, проведение взаимных оценок, заказ исследований и публикаций, разработку национальных и субнациональных планов действий и реализацию пилотных проектов. Благодаря проекту, профсоюзы и организации работодателей глубоко погрузились в проблемы политики молодежной занятости, с которыми столкнулись страны-участницы, ознакомились с примерами успешного международного опыта в их решении. Проект также обеспечил им возможность высказывать мнения в режиме социального диалога по вопросам совершенствования политики и программ. Ключевые институты рынка труда, включая Службы занятости, также получили пользу от участия в проекте.

• проект заказал, утвердил и опубликовал ряд отчетов и сравнительных исследований для распространения успешных практик по политике молодежной занятости. Все эти публикации непосредственным образом обсуждают приоритетные проблемы, которые испытывают страны-участницы, и существуют свидетельства того, что

информация о существующей практике и обсуждаемых проблемах была использована при разработке национальной политики и программ.

- В ответ на высказанные странами-участницами потребности, проект разработал и адаптировал ряд методических инструментов, которые служат руководством при рассмотрении и разработке политики и программ по молодежной занятости. Все эти методические пособия имели практическое применение для стран-участниц и способствовали достижению задач проекта. Непредвиденным положительным результатом проекта стало использование инструментов взаимной оценки в других регионах.

- Проект поддержал проведение обзоров политики молодежной занятости. В Казахстане проект осуществил значительную часть запланированных мероприятий, однако не имел возможности поддержать реализацию плана действий в силу причин, не зависящих от проекта. В Российской Федерации был проведен всесторонний анализ политики в сфере молодежной занятости в 2013-2014 годах (до начала данного проекта). Выявленные в настоящем исследовании приоритеты и практические рекомендации послужили основой для «Стратегического плана содействия молодежной занятости в Российской Федерации», разработанного при поддержке проекта. В Азербайджане проект оказал реальное воздействие на политику и программы молодежной занятости, преимущественно посредством реализации небольших пилотных проектов, которые послужили основой для более масштабных планов действий и стратегий.

- Субнациональные пилотные проекты были реализованы в трех российских регионах. В Калмыкии партнерства по молодежной занятости оказались эффективным механизмом вовлечения местных организаций в разработку и осуществление

активных программ на рынке труда, при использовании местных знаний и контактов и совершенствовании координации предоставляемых услуг. Партнерства находятся еще на начальной стадии развития и нуждаются в продолжении поддержки для повышения их ценности и вклада в реализацию программы в регионе. Что касается уровня индивидуальных благополучателей проекта, пилотная программа по субсидированию заработной платы, реализуемая партнерствами, по-видимому, послужила своего рода механизмом замыкания цепи для небольшой группы людей, длительно находившихся без работы, состыковав их с рабочими местами.

- В двух других регионах (Пермский край и Ханты-Мансийский Автономный округ) были успешно реализованы небольшие пилотные программы, и они могут в скором времени быть расширены. Однако вклад партнерств в управление этими программами был недостаточно хорошо задокументирован.

- В Азербайджане успешная реализация пилотной программы по развитию предпринимательства в 2014 г. (с применением методологии MOT «Начни и совершенствуй свой бизнес» /SIYB) привело к тому, что правительство приняло решение расширить масштабы данной программы с целью вовлечения 10 000 хозяйств во всех регионах страны, на что было выделено финансирование из Президентского фонда в размере четырех миллионов долларов США. Продолжающаяся пилотная программа укрепила потенциал страны в данной сфере, дополнительно подготовив 142 тренера по методологии SIYB, которые обучили 1915 человек, 1500 из которых получают поддержку от государства для открытия бизнеса. Другие достижения проекта в Азербайджане включают содействие созданию постоянной трехсторонней Комиссии по трудовым, экономическим и социальным вопросам, разработку новой национальной политики занятости,

укрепление потенциала и реформирование государственной службы занятости.

### *Эффективность управления*

- С учетом масштаба и сложности мероприятий проекта, который оказывал интенсивное содействие трем странам, а также принес ощутимую пользу еще шести странам суб-региона, проект обеспечил высокую эффективность расходования средств.
- Что касается человеческих ресурсов, проект эффективно координировала небольшая команда, базирующаяся в ГДТ/СБ-Москва (главный технический советник, координатор по молодежной занятости и два ассистента), а также ассистент в Астане/Казахстан. Для реализации конкретных задач привлекались внешние эксперты, тренеры, исследователи и консультанты. .

### *Устойчивость результатов*

- В Азербайджане проект непосредственным образом способствовал разработке новой национальной политики занятости, укреплению практики трипартизма в выработке политики через новую трехстороннюю Комиссию, в значительной степени повысил эффективность Службы занятости, доказал на практике эффективность активной программы по развитию рынка труда, которая в результате была принята правительством, с выделением государственного финансирования, и десятикратным расширением охвата. Все эти результаты являются устойчивыми и представляют собой существенные реформы на различных уровнях.
- В Российской Федерации был разработан «Стратегический план содействия молодежной занятости», на основе которого будут осуществляться последующие инициативы. Проект поддержал процесс реформ в системе профессионального

образования и разработке профессиональных стандартов. Все это имеет потенциал для дальнейшего влияния на подходы в сфере молодежной занятости и их результаты, в том числе применительно к совершенствованию управления при переходе молодых людей от школьного обучения к трудовой деятельности. На субнациональном уровне проект апробировал реализацию разнообразных моделей и подходов, включая создание местных партнерств для реализации программ на рынке труда.

- В Казахстане был одобрен «Национальный план действий по молодежной занятости», несмотря на то, что поддержка проекта была приостановлена.
- На региональном уровне проект создал эффективный механизм сотрудничества, обмена знаниями и совместных инициатив с участием группы стран, имеющих схожие потребности и общее институциональное наследие. Вовлечение стран-членов БРИКС повысило пользу проекта.

### **Рекомендации**

1. Продвигать проект как модель корпоративной социальной ответственности в Российской Федерации и на глобальном уровне, а также широко освещать данный опыт как пример воздействия, которое может оказывать частный сектор в продвижении целей глобального развития.
2. Определить наиболее подходящий способ осуществления мониторинга изменений, происходящих в результате взаимной оценки политики молодежной занятости.
3. Рассмотреть возможность проведения дальнейших исследований того, какое влияние новые и возникающие формы занятости оказывают на молодых людей на рынке труда и какие меры государственной политики могут быть необходимы в этой связи в странах СНГ.

4. Продолжить укрепление потенциала партнеров (особенно в пилотных регионах) в области мониторинга и оценки результативности пилотных программ молодежной занятости.

5. В соответствии с рекомендациями среднесрочной оценки проекта, усилить гендерные аспекты в дальнейшей реализации проекта, в том числе через привлечение профессиональной экспертизы (например, для оценки проводимых исследований и разработанных методик), формирование потенциала партнеров в разработке программ, управлении программами, а также в мониторинге результатов проекта.

6. Оказывать поддержку странам в том, как учитывать потребности людей, которые сталкиваются с ограничениями на рынке труда (например, люди с ограниченными возможностями, низким уровнем образования, или подвергающиеся дискриминации), при разработке и реализации программ молодежной занятости, в том числе путем распространения передового международного опыта и экспертных знаний.

7. Осуществлять мониторинг и документировать опыт Азербайджана по включению в государственные программы и масштабированию обучения предпринимательству в стране с целью обмена успешным опытом и извлеченными уроками с другими странами (в регионе и за его пределами).

8. При реализации второй фазы мониторинг проекта должен уделять больше внимания измерению результатов, эффективности продуктов и мероприятий путем пересмотра существующих индикаторов реализации проекта и налаживания соответствующей отчетности.

9. Усилить акцент на применение международных трудовых стандартов во

второй фазе проекта путем систематического изучения возможностей их продвижения на всех стадиях реализации и, в особенности, при планировании мероприятий и заключении договоров на их выполнение.