



*При финансовой
поддержке
Российской Федерации*



Международная
организация
труда

Проект

«Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (Фаза 2)

**Научно исследовательский институт труда, миграции и
занятости населения Министерства труда
миграции и занятости населения Республики Таджикистан**

ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫМ РУКОВОДСТВОМ СИСТЕМОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ ТАДЖИКИСТАНА

(ОТЧЕТ)

ДУШАНБЕ - 2020 г.

ГЛОССАРИЙ

СНГ	Содружество Независимых Государств
ПРТ	Правительство Республики Таджикистан
РТ	Республики Таджикистан
МТСЗН	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан <i>(до марта 2013 года)</i>
МТМЗН	Министерство труда, миграции и занятости Республики Таджикистан <i>(с марта 2014 года)</i>
МОТ	Международная Организация Труда
ПТОО	Профессиональное техническое образование и обучения
НПОО	Начальное профессиональное образование и обучение
ПТЛ	Профессионально-технический лицей
СПО	Среднее профессиональное образование
ЦОВ	Центр образования взрослых
НИР	Научно исследовательская работа

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН	
1.1 Структура рабочей силы по видам деятельности	9
1.2 Динамика занятости по видам деятельности	11
1.3 Потребности сельского хозяйства в рабочих кадрах	14
1.4 Перспективы создания новых рабочих мест путем развития предпринимательства	16
2. СООТНОШЕНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ	
2.1 Анализ потребности в кадрах в пилотной области	17
2.2 Проблема несовпадения регионального спроса и предложения кадров	20
3. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ	
3.1 Характеристика системы начального профессионального образования	21
3.2 Подготовка рабочих кадров в областях страны и отраслях экономики	24
3.3 Подготовка профессиональных кадров в Согдийской области	28
3.4. Краткосрочная подготовка рабочих кадров в учреждениях ЦОВТ Согдийской области ..	29
4. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА ВЫПУСК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ	31
5. ВЫВОДЫ ПИЛОТНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ	
5.1 Общие выводы по результатам пилотного обследования	37
5.2 Выводы обследования отражающие специфику Согдийской области	38
5.3 Предложение по созданию регионального механизма согласования интересов НПОО и социальных партнеров	40

ТАБЛИЦЫ

Таб. 1 Динамика занятости в Республике Таджикистан по видам деятельности (тыс. чел.)
Таб. 2 Структура трудоспособного населения в Согдийской области
Таб. 3 Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин по видам деятельности в 2018 г.
Таб. 4 Основные показатели промышленности Республики Таджикистан
Таб. 5 Динамика объема выпуска промышленной продукции в 2015-2018 гг.
Таб. 6 Динамика занятости в неаграрных видах деятельности Республики Таджикистан (чел.)
Таб. 7 Структура хозяйственных единиц и занятость в сельском хозяйстве Республики Таджикистан
Таб. 8 Списочная численность работников по найму в 2019 г. в Республике Таджикистан
Таб. 9 Структура рынка труда в Согдийской области
Таб. 10 Показатели НПОО республики за 2000, 2010, 2016 и 2018 годы
Таб. 11 Численность учащихся различных уровней профобразования в Республике Таджикистан (тыс. чел.)
Таб. 12. Численность учреждений начального профессионального образования в регионах страны
Таб. 13. Динамика участия в профессиональном образовании (тыс. чел.)
Таб. 14. Подготовка рабочих кадров для отраслей экономики Республики Таджикистан (тыс.чел.)
Таб. 15. Подготовка рабочих кадров в системе НПО по профессиям

- Таб. 16. Численность учащихся в Согдийской области по уровням профессионального обучения (тыс. чел.).
- Таб. 17. Трудоустройство выпускников НПОО Согдийской области за 2017-2018 гг.
- Таб. 18. Центры и школы обучения взрослых за 2018 год
- Таб. 19. Численность выпускников ЦОВ и их трудоустройство в Согдийской области в 2017-2018 гг.
- Таб. 20 Факторы повлиявшие на выбор учащимися профессии (Согдийская область)

ДИАГРАММЫ

- Диаграмма 1. Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин по видам деятельности за 2018 год (Согдийская область)
- Диаграмма 2. Структура занятых по уровню квалификации в Согдийской области (тыс.чел)
- Диаграмма 3. Занятость и подготовка рабочих кадров для сельского хозяйства
- Диаграмма 4. Численность индивидуальных предпринимателей в Республике
- Диаграмма 5. Динамика потребности в кадрах на 2015 – 2018 годы, Согдийская область
- Диаграмма 6. Динамика ежегодной дополнительной потребности в кадрах, Согдийская область
- Диаграмма 7. Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан (чел.)
- Диаграмма 8. Динамика численности выпускников профессиональных учебных заведений в Республике Таджикистан
- Диаграмма 9. Динамика соотношения численности занятых и выпускников- рабочих кадров
- Диаграмма 10. Участие в профессиональном образовании
- Диаграмма 11. Охват молодежи профессиональным образованием в Таджикистане
- Диаграмма 12. Выпуск кадров Центрами обучения взрослых в 2014г.
- Диаграмма 13. Ответы на вопрос анкеты: Какой из видов профориентации Вы использовали?
- Диаграмма 14. Ответы на вопрос анкеты: Каково Ваше мнение о качестве подготовки?
- Диаграмма 15. Ответы на вопрос анкеты: После завершения обучения, когда Вы смогли впервые трудоустроиться?
- Диаграмма 16: Ответы на вопрос анкеты: Как Вы нашли свою первую работу?

ПРИЛОЖЕНИЯ44

- Приложение 1.** Техническое задание на выполнение пилотного проекта в Рамках Проекта Группы 20 на тему: «Совершенствование коллективным руководством системой профессионально-технического образования в регионе Таджикистана»
- Приложение 2.** Выборка предприятий и учреждений НПОО в пилотных районах Согдийской области
- Приложение 3.** Список лиц участвовавших в консультациях по тематике пилота

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий Отчет посвящен результатам исследования системы начального профессионального образования, трудоустройства его выпускников и механизмов взаимодействия между работодателями, другими социальными партнерами и учреждениями начального профессионального образования в Согдийской области Республики Таджикистан.

Переход Республики Таджикистан к рыночной экономике поставил ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых – эффективное использование кадрового потенциала. Эта задача актуальна не только для общества в целом, но и в равной степени – для каждой хозяйственной единицы. Для Таджикистана кадры – это не только фактор или ресурс происходящей реформы, но это и то пространство, где реформа должна произойти. Изменения в экономической и политической системах в нашей стране одновременно несут как большие возможности, так и серьезные вызовы для личности, устойчивости её существования, вносят значительную степень неопределённости в жизнь каждого. Управление кадровым потенциалом в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет преодолевать проблемы адаптации личности к изменяющимся условиям, учитывать личный фактор в управлении человеческими ресурсами.

В принятых Правительством Республики Таджикистан Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Среднесрочной программы развития Таджикистана на 2016-2020 годы, Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан на период до 2020 года и других документах были определены:

- подходы к разработке и реализации методики определения потребности в профессиональном обучении кадров;
- необходимость разработки механизма участия работодателей в процессе определения профессионально-квалификационной структуры и финансирования подготовки рабочих кадров;
- пути совершенствования системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров;
- необходимость формирования эффективного механизма поддержки предпринимательства, в том числе финансирование новых рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса (ведущее к сокращению неформальной занятости).

Возрастает актуальность исследования проблемы подготовки квалифицированных рабочих кадров с учетом требования рынка труда. Возрастание роли подготовки рабочих кадров обусловлено тем, что в условиях реформирования всего хозяйственного механизма, трансформируемая экономика на новой технической и технологической базе нуждается в квалифицированной рабочей силе. Задачей начального профессионального образования является подготовка компетентного, востребованного рынком труда работника обладающего совокупностью знаний, умений и навыков для эффективного выполнения трудовой деятельности.

Происходящие изменения в содержании профессиональной деятельности, обусловленные переориентацией национальной экономики на новый путь развития, требуют создания соответствующих условий для подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Проект Группы двадцати

Главной стратегией Проекта Группы двадцати, выполняемого МОТ, является развитие потенциала технических экспертов, руководителей, трехсторонних участников МОТ, сотрудников соответствующих министерств и ведомств в области профессиональной подготовки кадров. В рамках Проекта разрабатываются и распространяются методологии и техническая информация, проводится обучение применению концепций и методов в системах профессиональной подготовки кадров. Страны-бенефициары Проекта МОТ (Армения, Беларусь, Кыргызстан, Таджикистан, Иордания, Вьетнам и Российская Федерация) участвуют в пилотировании этих разработок в соответствии с их условиями. Обзорные доклады и методологии, позволяющие осуществлять пилотирование, так же, как и другие материалы, подготовленные в рамках Проекта, обсуждаются в странах и на суб-региональном уровне. Это позволяет обеспечить совершенствование систем профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями и условиями стран-бенефициаров проекта.

Цели пилотного проекта

Пилотный проект по совершенствованию коллективным руководством системой профессионально-технического образования в регионе Таджикистана выполнялся в рамках Проекта Группы Двадцати. В ходе проведения обследований в рамках пилота было необходимо сопоставить потребности в рабочей силе на уровне региона с выпуском профессиональных кадров и предложить механизм участия работодателей и других социальных партнеров в процессе согласования действий в области подготовки квалифицированных кадров для регионального рынка труда. *Регионом пилотного обследования была выбрана Согдийская область Таджикистана.*

Пилот был направлен на улучшение системы управления техническим и начальным профобразованием (НПОО) на региональном (субнациональном) уровне путем установления лучшей координации и партнерства между участниками рынка труда и региональной системой НПОО, позволяя приблизить деятельность НПОО к потребностям хозяйственных субъектов в кадрах. Было необходимо, чтобы лица принимающие решения в области политики, руководители системы НПОО и социальные партнеры на национальном и региональном уровнях согласовали подходы к анализу рынка труда и сближению выпуска профессиональных кадров с региональными потребностями в рабочей силе. Необходимо чтобы в этот анализ были включены как лица занятые на малых предприятиях, так и самозанятые.

Основными задачами Пилота были следующие:

- выявить объемы и структуру выпускаемых кадров и определить степень трудоустройства выпускников (в том числе по полученной в НПОО специальности);
- выявить степень удовлетворенности работодателей качеством обучения/степенью подготовленности выпускников НПОО к работе;
- улучшить способы информирования лиц ищущих работу о наличии вакансий
- оценить текущую и перспективную потребность в кадрах по видам деятельности
- предложить механизм координации и согласования действий учреждений НПОО с органами управления рынками труда и занятостью в отношении выпуска кадров с учетом ситуации на рынке труда и структурных изменений в экономике; предложить механизм регионального заказа на подготовку кадров в НПОО Согдийской области.

Для реализации указанных задач Пилота планировалось:

- изучить документацию по вопросам государственной кадровой политики, методические инструкции по кадровым вопросам, профессиональному росту педагогических кадров, подготовке и переподготовке квалифицированных рабочих кадров;
- разработать методику определения потребности в рабочих кадрах различных уровней квалификации, и предложить механизм участия работодателей в процессе определения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы и финансирования подготовки рабочих кадров;
- изучить возможности учебных заведений системы НПОО (их научно-педагогический потенциал, материально-техническая база) для подготовки кадров по востребованным на рынке труда профессиям.

Методология обследования включала:

- формирование выборки обследования – ее объема, единиц статистического наблюдения, методов формирования выборочной совокупности, и периода наблюдения;
- определение методов и инструментов сбора информации.
- определение количества респондентов опроса
- планирование выборок путем стратифицирования по региону, типу респондентов (выпускники и работодатели/персонал предприятий), и по полу.
- методы выявления уровня удовлетворенности работодателей качеством выпускников

Административно-территориальное устройство Согдийской области.

Согдийская область занимает северную часть Республики Таджикистан. Граничит на севере и северо-западе с Республикой Узбекистан, на востоке и северо-востоке – с Кыргызской Республикой, на юге и юго-западе с районами республиканского подчинения (Варзобский район) Республики Таджикистан.

Областной центр – г. Худжанд. Общая площадь области составляет 20,2 тыс. кв. км.

В состав области входят 8 городов и 10 районов, всего 18 территориально-административных единицы:

- Хучанд, Истаравшан, Исфара, Конибодом, Панҷакент, Истиқлол, Бустон, Гулистон (города);

- Б. Гафуров, Ҷ. Расулов, Спитамен, Ашт, Деваштиҷ, Айни, Мастҷох, К. Мастҷох, Зафаробод, Шахристан (районы).

Численность населения в 2019 году составило 2 658,4 тыс. человек, в том числе мужчин – 1 339,3 тыс. чел., женщин 1 319,1 тыс. человек¹.

По результатам обследования (ОРС) в 2016 году экономически активное население Согдийской области составило 966 859 человек, из них мужчин – 609 485 человек, и женщин – 357 410 человек. Численность трудовых мигрантов в 2016 году составила 205 959 человек, включая 185 807 мужчин и 20 151 человек женщин¹.

Характеристика выборки пилотного обследования

Проведенным обследованием было охвачено 8 городов и районов Согдийской области а также было проведен выборочный опрос работодателей региона. В обследовании приняли участие 450 работодателей по видам деятельности, независимо от формы собственности, за исключением учреждений финансируемых из государственного бюджета (системы образования и здравоохранения). Выборка составила около 15% от количества работодателей, зарегистрированных в Согдийской области на 1 июля 2019 года. (на основе данных первого полугодия).

Выборочное обследование проводилось путем анкетных опросов работодателей. Сбор данных осуществлялся при содействии органов службы занятости Согдийской области. К сбору данных привлекались расположенные на территории области общественные объединения работодателей и независимых профсоюзов. Интерпретация итогов обследования по профессиональным группам работников осуществлялось в соответствии с Республиканским классификатором занятий (ОКЗ), введенным в действие постановлением Коллегии Министерства труда и социальной защиты Республики Таджикистан от 27.11.2003 № 36. Для обеспечения доступа интервьюеров к данным на уровне предприятий и организаций МТМЗН рассылалось сопроводительное письмо с пояснением цели и важности проведения обследования.

Для выборки субъектов обследования НИИ труда, миграции и занятости был сделан запрос в Государственное агентство по статистике о предоставлении данных о численности хозяйствующих субъектов на начало 2019 года. Выборка хозяйствующих субъектов для проведения опроса была произведена для юридических лиц по каждому пилотному району области отдельно. Для отбора предприятий и организаций, которые с большей вероятностью нанимают квалифицированных рабочих и техников (выпускников средних специальных учебных заведений) в выборку были включены предприятия промышленности, и предприятия действующие в сфере сельского хозяйства, строительства и услуг (выборка обследования показана в **Приложении 2**).

Из перечня хозяйствующих субъектов, имеющих статус юридического лица, были *исключены* следующие предприятия и организации:

- бюджетные учреждения и организации, (финансируемые из средств государственного бюджета) а также входящие в структуру государственной службы;
- общественные организации (политические партии, профсоюзные организации, религиозные организации, коммерческие и профессиональные ассоциации и т.п.);
- организации образования, здравоохранения, социального обслуживания населения.

Обследованием были охвачены:

- 15% от количества работодателей зарегистрированных в Согдийской области на 1 июля 2019 года по данным видам экономической деятельности;

- 51,7% процента от общей численности занятых экономической деятельностью по 7 видам экономической деятельности.

Результаты обследования репрезентативны для 450 предприятий Согдийской области с общей списочной численностью работников – 106 770 человек.

Общие результаты обследования свидетельствуют о невысокой заинтересованности как работодателей, так и органов исполнительной власти Согдийской области в результатах опроса, их неготовности планировать и осуществлять работу с кадрами. Невысока была заинтересованность и общественных объединений работодателей Согдийской области, в частности не было оказано содействие в привлечении представителей работодателей к обследованию, их участию в определении потребности в кадрах для собственных производств. В силу своих специфических целей обследованию не удалось выявить профиль потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе.

Были разработаны и применялись две анкеты:

- для выпускников учреждений НПОО расположенных в области;
- для опроса работодателей.

Мероприятия выполненные в рамках Пилота

В соответствии с поставленной целью были реализованы следующие мероприятия:

- изучены статистические данные о занятости, и ее отраслевой структуре в области;
- проведен анализ организации подготовки квалифицированных рабочих кадров в области;
- изучены особенности рынка труда Согдийской области;
- изучен рынок образовательных услуг и процесс подготовки рабочих кадров в НПОО области;
- обоснованы основные направления совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров в системе начального профессионального образования;
- сформирована выборка крупных и средних предприятий в промышленности, сельском хозяйстве и сфере услуг для обследования;
- проведены региональные консультации с руководством области, сектором НПОО и организациями социальных партнеров;
- выработаны предложения по разработке регионального механизма координации и прогнозирования объемов подготовки рабочих кадров с учетом потребности работодателей в разрезе специальностей и профессий;
- проанализированы отзывы выпускников профобразования в отношении качества и соответствия обучения потребностям рабочих мест;
- изучено наличие доступа респондентов к услугам службы занятости;
- выявлены барьеры возникающие в ходе трудоустройства на внутреннем рынке труда;
- определена степень соответствия уровня подготовки в профессионально-технических лицеях требованиям работодателей и профилю выполняемых функций на производстве.

Выявленные системные проблемы управления профессиональной подготовкой кадров для регионального рынка труда

Проведенное обследование позволило оценить общую потребность работодателей Согдийской области в кадрах на 2020–2022 годы по всем видам экономической деятельности в размере более 28 680 человек. Ежегодная дополнительная потребность в кадрах составляла от 8 до 12 тысяч человек ежегодно.

Выявленной важной проблемой является несоответствие структуры выпускаемых кадров профессионально-квалификационной структуре рабочей силы, при этом вакантные рабочие места не соответствуют запросам лиц ищущих работу. Выявлена несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, при превышении предложения над спросом и при одновременном дефиците квалифицированных рабочих и специалистов. В силу этого дисбаланса кадров, выпускники НПОО в Согдийской области не находят работу по специальности и выезжают на работу за пределы Республики. Дополнительной проблемой является выявленное старение рабочих кадров.

Таким образом, перед местными исполнительными органами государственной власти встает задача необходимого обеспечения экономики достаточным количеством кадров в соответствии с реальной потребностью регионального рынка труда. Одним из важных инструментов обеспечения

такого соответствия является разработка механизма координации и проведения регулярных консультаций между работодателями и учреждениями НПО для разработки прогноза потребностей в кадрах и выработка мер по снижению риска дисбаланса спроса и предложения рабочей силы путем управления набором учащихся в профессиональных образовательных организациях.

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

1.1 Структура рабочей силы по видам деятельности

Анализ рынка труда показывает, что в реальном секторе¹ экономики Республики по сравнению со сферой услуг занято почти в три раза больше населения. Например, в 2016 году в реальном секторе экономики было занято 1 695 тысяч человек, а в сфере услуг было занято всего 690 тысяч человек. Динамика занятости по видам деятельности в республике представлена в таб. -1.

Таблица 1. Динамика занятости в Республике Таджикистан по видам деятельности (тыс. чел.)

Вид деятельности	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016г. к 2011г%
Всего занято в экономике, в том числе:	2249	2291	2307	2325	2380	2385	106,5
В реальном секторе	1671	1685	1683	1683	1704	1695	103,4
В сельском и лесном хозяйстве	1507	1520	1526	1524	1545	1539	105,1
Рыболовство	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	200
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	20	11	12	11	12	11	57,1
Обрабатывающая промышленность	52	64	66	65	60	59	89,5
Энергия газ, и водоснабжение	18	19	19	20	19	18	111,7
Строительство	74	70	59	62	66	67	91,6
В секторе услуг	578	606	625	643	676	690	115,3
Оптовая и розничная торговля	125	137	136	138	149	148	121,1
Гостиницы и рестораны	6,0	4,5	7,4	7,9	9,8	9,6	171,9
Транспорт, складское хозяйство и связь	42,7	53,6	55,0	55,0	56,8	56	99,3
Финансовое посредничество	16	18	21	24	25	23	178,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и ком.деятельность	13,1	16,1	18,5	20,9	22,3	21,4	172,8
Государственное управление	35,7	35,9	32,9	35,4	36,3	36,5	110
Образование	188	193	201	204	209	220	114,8
Здравоохранение и социальные усл.	84	87	91	94	98	105	120,9
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	64,2	56,7	59,9	62,0	66,6	70	86,9
В других организациях сектора ус.	1,9	2,8	2,4	1,0	1,0	1,0	111,1

В 2016 году доля сельского населения составляла 73,6%, от общего числа населения Республики, в то время как среди занятых в реальном секторе экономики, 91,1% приходилось на сельское и лесное хозяйство и рыболовство. Доля сельскохозяйственного производства в ВВП Республики Таджикистан составляет всего лишь 20,7%, что свидетельствуют о том, что вклад сельскохозяйственного сектора в ВВП республики заметно ниже, чем доля сельского населения в составе населения. Структура трудоспособного населения в Согдийской области представлена в таб - 2.

¹ Совокупность отраслей экономики, производящих материальные и нематериальные товары и услуги

Таблица 2. Структура трудоспособного населения в Согдийской области

	2017	2018	2019
Численность рабочей силы в том числе: (тыс.человек)	402,8	407,9	421,5
- реальном секторе	255,6	258,8	271,7
- сфера услуг	147,2	149,1	149,8
Число безработных	9,9	8,5	9,1
- мужчин	5,1	4,4	4,54
- женщин	4,9	4,1	4,56
Уровень безработицы%	1,2	1,0	1,1
Средняя заработная плата (сомони)	1003,5	1074,9	1174,20
Задолженность по заработной плата (тыс.сомони) (на состояние конец года)	7537,8	13217,3	14993,1

Влияние гендерного фактора на участие в профобразовании и уровень заработной платы

Гендерные различия продолжают влиять на участие детей в образовании и профессиональном образовании. Так, низкий уровень образования женщин приводит к общему низкому уровню образования и более низкой школьной успеваемости подрастающего поколения, так как малообразованные матери не поощряют своих детей учиться и получать профессиональное образование. В семьях с матерью, имеющей начальное образование, только 45% девочек и 79% мальчиков продолжали учиться в школе после 4 класса. В то же время у матерей, имеющих высшее образование, среднюю школу посещали 93% девочек и 96% мальчиков.

Гендерные различия проявляются также и в отставании уровня средней заработной платы женщин в сравнении с мужчинами. Так в декабре 2018 г. среднемесячная зарплата по стране была у мужчин – 1 711,14 сомони и у женщин- только 1 020,38 (60% от уровня з/п мужчин) (см. таб.-3).

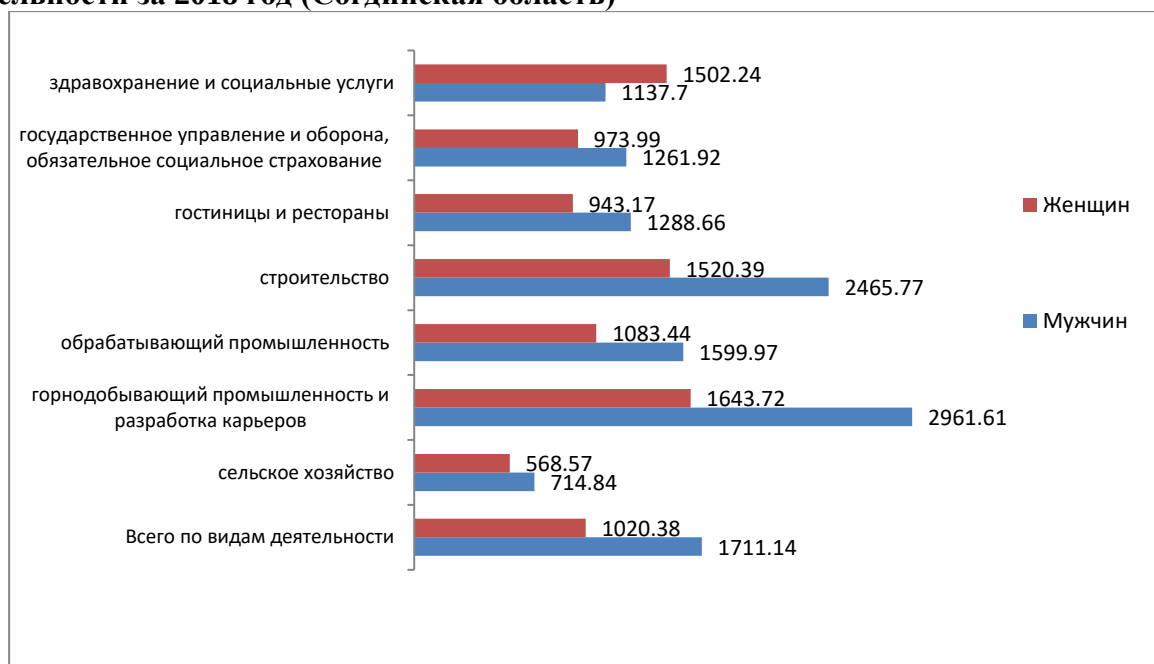
Таблица 3. Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин по видам деятельности в 2018 г.²

	Мужчин	Женщин	Соотношение заработной платы женщин и заработной платы мужчин (в%)
Всего по видам деятельности	1 711,14	1 020,38	60,0
сельское хозяйство	714,84	568,57	80,0
рыбоводство	821,09	665,88	81,0
Горнодобывающая промышленность	2 961,61	1 643,72	55,5
обрабатывающая промышленность	1 599,97	1 083,44	68,0
строительство	2 465,77	1 520,39	62,0
гостиницы и рестораны	1 288,66	943,17	73,2
государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	1 261,92	973,99	77,2
здравоохранение и социальные услуги	1 137,70	1 502,24	79,5

Вышеуказанные гендерные различия в уровнях заработной платы были характерны для всех видов деятельности и в Согдийской области (см. диаграмму - 1).

² Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2019 г. – стр. 124.

Диаграмма 1. Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин по видам деятельности за 2018 год (Согдийская область)



Проблема различий в уровне оплаты труда женщин в сравнении с мужчинами в Таджикистане наиболее заметна в секторах с более низкой заработной платой, где женщины составляют высокую долю занятых, с учетом сложившихся различий экономического развития в городе и сельской местности. К примеру, средние размеры оплаты труда в сельском хозяйстве, сфере охоты и лесоводства мужчин составляли – 714,84 сомони по сравнению с зарплатой женщин в этих секторах равной 568,57 сомони. Этот разрыв также наблюдается в гостиничном и ресторанном бизнесе, где мужчины зарабатывают 1 288,66 сомони на каждые 943,17 сомони, заработанные женщинами, и в строительстве, где мужчины зарабатывают 2 465,77 сомони на каждые 1 520,39 сомони, заработанные женщинами. Общее соотношение средней зарплаты мужчин и женщин составляет в республике – 60 процентов.

1.2 Динамика занятости по видам деятельности

Таб. 4 приводит основные показатели промышленности и темпы роста численности занятых в экономике Республики за 2005-2016гг. За эти годы произошел быстрый рост численности предприятий и общей численности их производственного персонала.

Таблица 4. Основные показатели промышленности Республики Таджикистан

Показатели	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016г. к 2005г.(%)
Число предприятий, единиц	1130	1386	1473	1586	1804	2164	2310	2043	180,7
Объем промышленной продукции в ценах млн. сом.	6212	7862	8724	9666	10033	10535	12196	15090	242,9
Среднегодовая числ. пром.-производственного персонала, тыс. человек	85,1	77,3	75,4	79,6	76,3	81,7	83,9	102,6	120,5

Таб. 5 показывает, что в 2018 году объем промышленной продукции в Республике по сравнению с 2015 годом увеличился на 6 604 млн. сомони. Одним из ведущих секторов экономики стала электроэнергетика, в которой сейчас занято около 19,5% от общего числа занятых в промышленности Республики. За период 2008-2012 гг., численность занятых в секторе выросла

более чем в 3,5 раза. Продолжается строительство малых и средних гидроэлектростанций, что позволяет создать дополнительные рабочие места и содействовать росту занятости населения. В то же время происходило сокращение объема угледобычи и численности занятых в этой сфере на крупнейших угольных месторождениях в Назарайлоке, Раштском районе, Зиды в Варзобском районе, и Шурабе в Исфаринском районе.

Таблица 5. Динамика объема выпуска промышленной продукции в 2015-2018 гг.

Показатели	2015	2017	2018	2018г. к 2015г.(%)
Объем промышленной продукции в ценах млн. сом.	4 894,2	10 066,4	11 498,4	2,3 раза

В обрабатывающей промышленности тревожным является положение с занятостью в производстве текстильных изделий. С 2013 по 2016 годы число занятых в этом секторе устойчиво уменьшалось. Если в 2014 году в данной сфере было занято 17 914 человек, то в 2016 году число занятых в этой сфере сократилось на 28,6%. (см. **Таб. 6**).

Таблица 6. Динамика занятости в неаграрных видах деятельности Республики Таджикистан (чел.)

Показатели	2013	2014	2015	2016	2016 к 2013г.%
Всего занято в промышленности в том числе:	91 110	90 067	87 719	84 721	92,8
горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	11 900	10 500	12 400	11 430	96,0
Добыча угля и lignита	1 592	1 012	1 120	1 085	68,1
Добыча сырой нефти и природного газа, услуги связанные с добычей нефти и газа, кроме изыскательных работ	1 088	1 053	795	815	74,9
Добыча металлических руд	5 398	4 327	5 562	4 833	89,5
Прочие отрасли горнодобывающей промышленности и разработка карьеров	3 888	4 180	4 970	4 697	120,8
Обрабатывающая промышленность	59 476	59 438	55 994	55 443	93,2
Производство пищевых продуктов и напитков	10 725	9 769	10 552	9 150	85,3
Производство табачных изделий	67	114	106	125	186,5
Производство текстильных изделий	17 618	17 914	13 900	13 697	77,7
Производства одежды, выделка и крашение меха	1 712	908	1 250	2 305	134,6
Дубление и выделка кожи; производства чемоданов, сумок, шорно-седельных изделий и обуви	566	625	1 092	1 078	190,4
Производства древесины, деревянных и пробковых изделий, кроме мебели; производства изделий из соломки плетенки	312	310	369	224	71,7
Производства бумаги и изделий из бумаги и картона	98	190	239	188	191,8
Издательское дело, полиграфическая промышленность и воспроизведение печатных материалов	1 522	2 210	1 873	1 780	116,9
Производства кокса	130	128	35	58	44,6
Производства химических веществ и химических продуктов	2 144	1 153	1 250	1 320	61,5
Производства резиновых и пластмассовых изделий	1 772	1 832	1 276	1 158	65,3

Производства прочих неметаллических минеральных продуктов	5 934	7 173	7 223	7 624	128,4
Металлургическая промышленность	12 087	13 449	12 618	12 484	103,2
Металлообрабатывающая промышленность, кроме машин и оборудования	1 944	1 169	1 742	1 824	93,8
Производства машин и оборудования, не включенных в другие категории	484	561	462	553	114,2
Производства ЭВМ	195	187	154	177	90,7
Производства машин и аппаратуры, не включенных в другие категории	249	482	530	452	181,5
Производства и оборудования и аппаратуры для радио и телевидения	77	25	38	28	36,3
Производства медицинских приборов и инструментов, наручных и прочих часов	82	100	96	72	87,8
Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов	80	255	216	189	236,2
Производства прочего транспортного оборудования	339	207	207	189	55,7
Производства мебели, производства готовой изделий, не включенных в другие категории	1 435	641	499	703	48,9
Вторичная переработка	34	36	267	52	152,9
Электроэнергия, газ и водоснабжение	19 538	20 057	19 278	17 848	91,3
Снабжение электроэнергией, газом, паром и горячей водой	15 989	15 400	15 570	13 936	87,1
Сбор очистка и распределения воды	3 549	4 617	13 520	3 912	110,2

Роль сферы услуг в обеспечении роста занятости

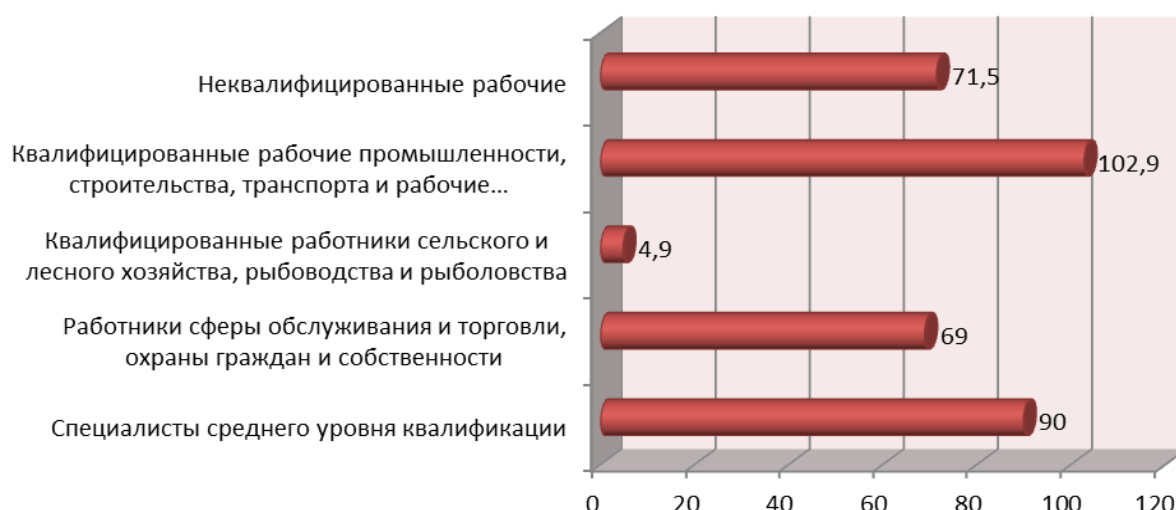
Реализация Стратегии 2030 года по преобразованию экономики Республики Таджикистан из аграрно-индустриальной в индустриально-аграрную требует создания новых рабочих мест путем модернизации промышленности и ее основных секторов. В сфере услуг сегодня занято около 28,9% от общего числа занятых в экономике. Наблюдается рост рабочей силы в оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей и бытовых товаров. По сравнению с 2011г., к 2016 году число занятых в этом секторе увеличилось на 15,5% и составило 147,9 тысяч человек. Эта тенденция связана с быстрым ростом численности населения что сопровождается ростом спроса на продовольственные товары, ремонт бытовых товаров и автомобилей, и т.д.

Быстрый рост показывает и численность занятых в сфере гостиниц и ресторанов. Если в 2011 году общее число занятых в этой сфере составляло 6,0 тысяч человек, то в 2016 году эта цифра увеличилась более чем на 37,5% и составила 9,6 тысяч человек. Рост занятости в сфере услуг и ее основных сегментах особенно гостиничном и рестораном, поддерживает также и развитие туризма.

Спрос на квалифицированную рабочую силу на внешних рынках труда

Внешний спрос на квалифицированных мигрантов по профессиональным группам включает специалистов промышленности, строительства, и транспорта (всего 102,9 тыс. чел.), из которых 22,9 тыс. чел. строителей, 42,9 тыс.чел - работники металлообрабатывающего и машиностроительного производства, а 67,1 тыс. чел. – механики и ремонтники. Существует также спрос на специалистов среднего уровня квалификации (116,7 тыс. чел.), из которых 72,0 тыс. чел. были специалисты и вспомогательный персонал сектора естественных наук и здравоохранения, а также пользовались спросом квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (всего 137,1 тыс. чел.). Среди мигрантов, неквалифицированные работники составили 123,9 тыс. чел.

Диаграмма 2. Структура занятых по уровню квалификации в Согдийской области (тыс.чел)



Структура занятого населения в Согдийской области по уровню квалификации представлена в **Диаграмме 2**. Сравнивая спрос и предложение рабочей силы на внешнем и внутреннем рынке труда Республики Таджикистан можно заключить, что на внутреннем рынке преобладает предложение рабочей силы обусловленное быстрым роста трудоспособного населения, и низким уровнем оплаты труда. В силу ограниченного потенциала внутренних рынок не может абсорбировать всю рабочую силу, которая активно участвует в миграционных процессах в основном в Российскую Федерацию.

Согласно данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, за 9 месяцев 2017 года было создано 125 тысяч новых рабочих мест. Однако, как показывает анализ, демографические факторы оказывают сильное давление на рынок труда и уровень заработной платы. Количество создаваемых рабочих мест отставало от темпов роста трудоспособного населения, что влияло и на объем миграционных потоков.

1.3 Потребности сельского хозяйства в рабочих кадрах

Сельскохозяйственный сектор экономики является одной из важнейших отраслей, как по валовой продукции, так и по количеству занятого в ней трудоспособного населения. Продукция сельского хозяйства занимает высокое место в перечне экспорта товаров и приносит весомые доходы. Эта отрасль так же, как и другие отрасли перенесла всю тяжесть последствий, происшедших в начале 90-х годов событий в Таджикистане. Основные показатели хозяйственной структуры и динамики сельского хозяйства приведены в **Таб. 7**.

Таблица 7. Структура хозяйственных единиц и занятость в сельском хозяйстве Республики Таджикистан

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016г. к 2011г. (%)
Государственные сельхозпредприятия	1	1	1	1	1	1	100%
Дехканские хозяйства	58,3	73,8	87,5	108,0	123,4	145,1	412,3
Валовая продукция в млн. сом.	16 900,2	18 647,6	20 059,5	20 908,8	21 577,8	22 234,0	131,5
Занятость по найму	233,3	250,9	239,0	204,2	247,7	204,2	87,5
Среднемесячная заработная плата работников сель/хозяй	137,90	158,85	213,26	251,33	278,18	303,04	219,7

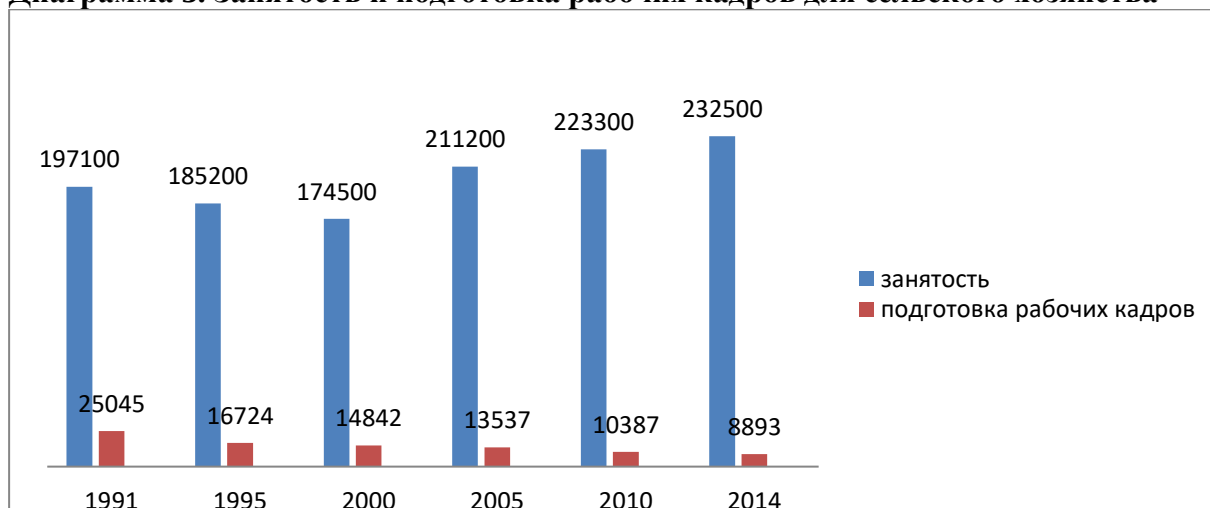
В 2014 году по сравнению с 1991, число колхозов сократилось на 205 единиц, число совхозов сократилось на 205 единиц, занятость увеличилась на 643 тыс. чел., а средняя заработная плата сократилась на 254 сом. Рост количества рабочих мест обеспечивается за счет развития фермерства и подсобных хозяйств. Несмотря на увеличение занятости, валовая продукция сельского хозяйства за указанный период сократилась почти в 2 раза, а заработная плата уменьшилась в 5,3 раза. Оплата труда и производительность труда в сельском хозяйстве являются самыми низкими при том, что там занято 67% национальной рабочей силы. Увеличение числа рабочих мест в сельском хозяйстве было вызвано деиндустриализацией и ростом доли ручного труда на селе.

Перед профессиональным образованием Республики стоят задачи по формированию эффективного рынка образовательных услуг, и выполнению государственных приоритетов в подготовке кадров. В соответствии с этим, важным аспектом развития начального профессионального образования является опережающая ориентация на потребности реального сектора экономики, кадровое обеспечение ведущих отраслей производства и сельского хозяйства, играющих значительную роль в формировании трудовой занятости и экономического потенциала Республики. Структурная перестройка в экономике Республики Таджикистан повлекла за собой изменения в характере спроса на рабочую силу, ее профессионально-квалификационном составе, предопределив необходимость в пересмотре структуры кадров выпускаемых системой профессионального образования. В связи с этим, особую актуальность приобрело обеспечение сбалансированности между количеством и качеством подготавливаемых кадров и возможностями их трудоустройства в секторах экономики, включая сельское хозяйство.

Реструктуризация колхозов и совхозов привела к возникновению различных форм хозяйствования, что отразилось как на структуре производства, так и структуре занятости. Появились индивидуальные, семейные, коллективные фермерские хозяйства и ряд других государственных и корпоративных хозяйств. Произошло дробление больших хозяйств на множество мелких. Земля распределена между фермерскими хозяйствами, имущество колхозов распродано или роздано, а межхозяйственная инфраструктура (дороги, каналы, насосные станции) остались без обслуживания. За последние годы после проведения реформ в сельском хозяйстве и на базе крупных сегментов сельхозпредприятий образуются мелкие индивидуальные дехканские хозяйства (под сегменты) количество, которых за период 2011 по 2016 годы увеличились на 3 раза. Это еще больше повысило актуальность согласования потребностей рынка труда в рабочей силе (определенного профиля и уровня квалификации), с ее подготовкой в учреждениях системы начального профессионального образования.

В настоящее время подготовка рабочих кадров для отраслей экономики в учреждениях начального профессионального образования осуществляется по 106 профессиям. Профессионально-технические лицеи расположенные в сельской местности готовят специалистов по 38 профессиям, что составляет 35,8% от общего количество профессий. Экономическая нерациональность организации учебного процесса в учебных заведениях расположенных в сельской местности, в первую очередь, выражается непрофильностью этих учебных заведений. В большинстве учебных заведениях готовят трактористов, в то время как количество тракторов в 1991 году по сравнению с 2017 году сократилось на 23 357 единиц (43%). (см. **Диаграмму 3**).

Диаграмма 3. Занятость и подготовка рабочих кадров для сельского хозяйства



Как показывает анализ занятости и подготовка рабочих кадров в сельском хозяйстве неадекватная ситуация складывается с подготовкой рабочих кадров. При росте количества предприятий и занятости в этом секторе наблюдается значительное снижение объемов выпуска рабочих кадров. Учебные заведения, расположенные в сельской местности, очень вяло реагируют на появление спроса на профессии.

Повышение уровня аграрной перенаселенности страны усиливает процессы деиндустриализации экономики³ и дезурбанизации общества. Эти тенденции являются нежелательными и нуждаются в коренном изменении. Именно развитие промышленности (объем выпуска которой в денежном выражении за последние 10 лет возрос почти в 2,5 раза) и ее трудоемких отраслей может выступать в качестве реального фактора более рационального использования быстрорастущих трудовых ресурсов республики, что вполне согласуется с необходимостью преобразования экономики из аграрно-индустриальной в индустриально-аграрную.

1.4 Перспективы создания новых рабочих мест путем развития предпринимательства

В настоящее время в Таджикистане уделяется большое значение развитию предпринимательства. В Послании Президента Республики Таджикистан Э.Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан (от 26 декабря 2018 г.) указывается: «С целью устранения безосновательных и повторных проверок и создания благоприятных условий для развития предпринимательства был объявлен мораторий в течение двух лет на все виды проверок деятельности производственных предпринимателей, что благотворно сказалось на деятельности порядка 2 тысяч субъектов предпринимательства в производственных сферах. В целях усиления данного процесса считаю необходимым, наложить запрет на все виды проверок деятельности субъектов предпринимательства в производственных сферах на 2019-2020 годы, а предписания Закона Республики Таджикистан «О моратории на проверки деятельности субъектов предпринимательства в сферах производства».⁴

Становление и развитие предпринимательства в Таджикистане проходит параллельно с реформированием других сфер экономики. Оно находится под влиянием особенностей уклада жизни населения, и направлением экономических реформ. С обретением государственной независимости в Республике Таджикистан произошли структурные изменения и преобразования в сфере государственного регулирования экономикой, предпринимательства, рынка труда и занятости населения. Предпринимательство играет существенную роль в экономике и выступает как катализатор экономического роста и развития рынка труда. Предпринимательство в значительной степени способствует инновационному развитию и увеличивает потенциал роста занятости

³ См., подробнее, выступление Президента РТ на встрече с представителями сферы промышленности в сентябре 2019 г.

⁴ Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26 декабря 2018 года.

населения. Однако этот потенциал все еще остается недостаточно реализованным. Существуют серьезные экономические и административные барьеры для выхода новых предприятий на рынок и развития их деятельности. Все большее количество предпринимательских структур вынуждены “уходить в тень” из-за несовершенства институциональных основ. В то же время в предпринимательство вовлекается все большее количество граждан. Занятия собственным делом – это естественная форма проявления способностей человека и реализация его гражданских прав.⁵

Усиливается необходимость создания благоприятной среды для развития предпринимательства, путем формирования благоприятного инвестиционного климата, формирования институциональных основ, обеспечение доступа предпринимателей к льготным кредитам и создание механизма налогового стимулирования предпринимательства. Статистические данные являются доказательством того, что с 2011 по 2017 годы, несмотря на различные административные и институциональные барьеры, численность граждан, вовлеченных в индивидуально-трудовую деятельность в Республике Таджикистан, увеличилась на 154,9 тыс. чел. (см. **Диаграмму 4**).

Система профессионального образования должна отвечать на потребности развития индивидуального предпринимательства, которое в свою очередь может требовать квалифицированную рабочую силу.

Диаграмма 4. Численность индивидуальных предпринимателей в Республике⁶



2. СООТНОШЕНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЫНКЕ ТРУДА СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Анализ потребности в кадрах в пилотной области

В 2019 году для изучения текущей и перспективной потребности в специалистах и рабочих на территории Согдийской области было проведено обследование на выборке 450 работодателей по семи видам экономической деятельности с общей списочной численностью работников по найму – **206 453** человек, в то время как этот показатель по Республике составляет **1 200 014,0** человек.

О численности работодателей в Республике Таджикистан

На 1 апреля 2018 года количество хозяйствующих субъектов зарегистрированных в Республике составляло 543,2 тыс. единиц, в том числе в системе “Единое окно” - 536,8 тыс. единиц, из которых 496,3 тыс. единиц были частные организации. В настоящее время только около 312,1 тыс. единиц хозяйствующих субъектов являются активными, из которых 305,7

⁵ Комилов С.Дж. Теоретические основы развития предпринимательства и формирования рынка труда/ Материалы научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы инновационной модернизации механизмов экономического роста и изменения парадигмы развития человеческого капитала РТ». НИИ труда, миграции и занятости населения. Душанбе, 2017.

⁶ Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Стр-222. 2018г

тыс. единиц зарегистрированы в системе “Единое окно”. Из общего количества активных субъектов, 30,8 тыс. единиц – это юридические лица, 362 - филиалы – представительства иностранных юридических лиц и 274,5 тыс. - это частные предприниматели.

Доля списочной численности работников Согдийской области составляет 17% от общей численности занятых в Республике. Опрос работодателей был нацелен на выявление потребностей в кадрах для последующей разработки механизма учета интересов трехсторонних партнеров в сфере подготовки рабочих кадров. Списочная численность работников по найму в Республике по основным видам деятельности показана в **Таб. 8.**

Таблица 8. Списочная численность работников по найму в 2019 г. в Республике Таджикистан

Вид экономической деятельности	2019 г.
Все виды деятельности	1 200 014
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	549 578
Добыча полезных ископаемых	12 547
Обрабатывающие производства (обрабатывающая промышленность)	55 558
Обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	13 969
Водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья	11 875
Строительство	32 518
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	23 594
Транспортная деятельность и хранение грузов	17 056
Гостиницы и рестораны	5 274
Информация и связь	11 614
Административная и вспомогательная деятельность	5 998
Государственное управление и оборона; обязательное соц. обеспечение	44 149
Образование	238 016
Здравоохранение	110 547

Общая численность работодателей, индивидуальных предпринимателей и списочная численность работников занятых в городах и населенных пунктах Согдийской области, на 1 июля 2019 года, представлена в **Таб. 9.**

Таблица 9. Структура рынка труда в Согдийской области

№	Города и населенные пункты	Численность организаций зарегистрированных в качестве юридических лиц	Списочная численность работников	Численность индивидуальных предпринимателей
1	г. Хучанд	1 674	50 743	8 395
2	г. Бустон	289	7 120	2 222
3	г. Гулистон	206	9 136	877
4	г. Истаравшан	682	14 189	12 898
5	г. Исфара	577	14 949	16 648
6	г. Конибодом	394	9 646	11 193
7	г. Панчакент	533	17 474	8 259
8	г. Истиклол	53	1 360	230
9	р. Айни	218	9 284	1 778
10	р. Ашт	351	9 090	6 937
11	р. Б. Гафуров	1 008	25 361	12 735
12	р. Деваштич	304	7 204	3 579

13	р. Зафаробод	368	2 348	5 323
14	р. Ҷ.Расулов	419	10 064	4 825
15	р. Мастчоҳ	510	4 593	5 099
16	р. К. Мастчоҳ	85	3 142	1 030
17	р. Спитамен	531	7 900	3 397
18	р. Шахристон	126	2 849	2 633
	Всего	8 328	206 453	108 058

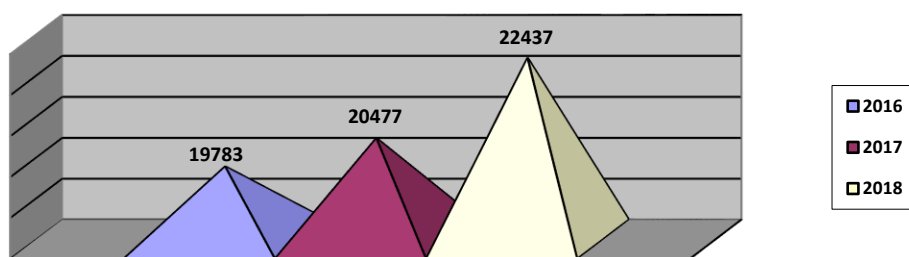
Текущая и перспективная потребность работодателей в кадрах

Общее число заявленных вакансий (текущая «потребность по замещению» по данным службы занятости) в Согдийской области за период 2017–2018гг. по всем видам экономической деятельности составило 102 385 чел. По расчетным данным, ежегодная потребность в дополнительной рабочей силе в Согдийской области в год составила около 18-22 тыс. человек, что подтверждается следующей динамикой:

- в 2016 году – 19 783 человек;
- в 2017 году – 20 477 человек;
- в 2018 году – 22 437 человек.

Базой для расчета ежегодной прогнозируемой дополнительной потребности работодателей Согдийской области в кадрах на 2020-2023 годы являются данные за 2015-2018г.г. которые показаны в **Диаграмме 5**.

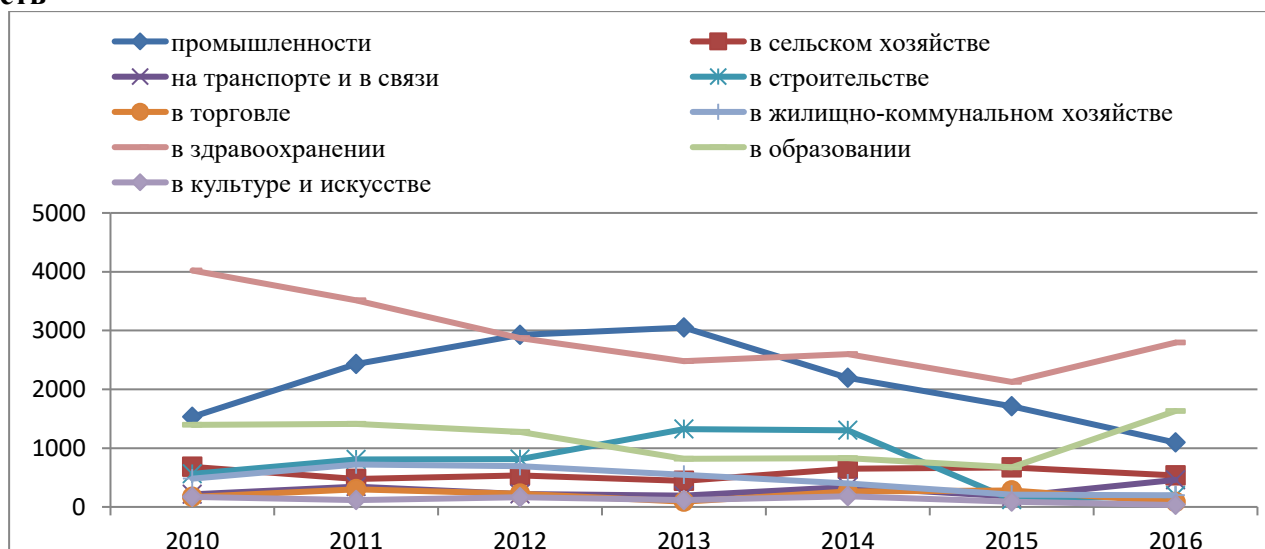
Диаграмма 5. Динамика потребности в кадрах на 2015-2018 годы, Согдийская область



Высокий уровень дополнительного спроса на рабочую силу (более 20 тыс. чел.) отмечался в 2017 году. В последующие годы такой спрос повышался с 17,8 тыс. человек в 2015 году до 21,4 тыс. человек в 2018 году, то есть примерно на 2,5 тыс. человек ежегодно. Потребность в кадрах в 2020 году прогнозируется на 15,0% выше, чем в 2019 году. Это объясняется ожидаемой реализацией стратегических целей и приоритетов, предусмотренных в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года включающих мероприятия по индустриализации страны. Тем не менее, многие работодатели пока не готовы прогнозировать свою потребность в кадрах на среднесрочную перспективу.

Возможности службы занятости по обеспечению повышенного уровня занятости остаются ограниченными, поскольку предприятия не подают заявки на рабочую силу отражающие их реальные потребности. Другими словами, предприятия испытывает реальную потребность в увеличении персонала работников, но финансовыми возможностями для обеспечения такого роста занятости они не располагают. Динамика ежегодной потребности в кадрах по видам деятельности за период 2010-2016 гг. показана в **Диаграмме 6**. Потребность была относительно высока в здравоохранении – 2 800 чел, и образовании – 1 630 чел. В реальном секторе экономики, потребность в работниках промышленности была около 1 100 чел., в строительства – всего лишь около 200 чел., и в сельском хозяйстве – около 540 чел.

Диаграмма 6. Динамика ежегодной дополнительной потребности в кадрах, Согдийская область



2.2 Проблема несовпадения регионального спроса и предложения кадров

Несовпадение спроса и предложения по объему кадров

Ключевым вопросом функционирования рынка труда Согдийской области является соотношение спроса и предложения рабочей силы. Особенностью рынка труда в областях Таджикистана является наличие устойчивого дисбаланса между этими составляющими, который показывает тенденцию к увеличению (см. **Диаграмму 7**).

Диаграмма 7. Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан (чел.)



Потребность предприятий Республики в работниках (спрос) начиная с 2005 года по 2016 год, имела тенденцию к понижению. Если в 2005 году потребность составляла 15 748 чел., в 2009 г – 11 180 чел., а в 2016 – всего лишь 9 224 чел. Это свидетельствует о серьезном отставании темпов роста создания рабочих мест, а также о наличии ряда экономических и социальных факторов, в результате чего отрасли национальной экономики не работали на полную мощность. В результате, в 2016г. объем предложения рабочей силы превышал спрос на нее в 8 раз.

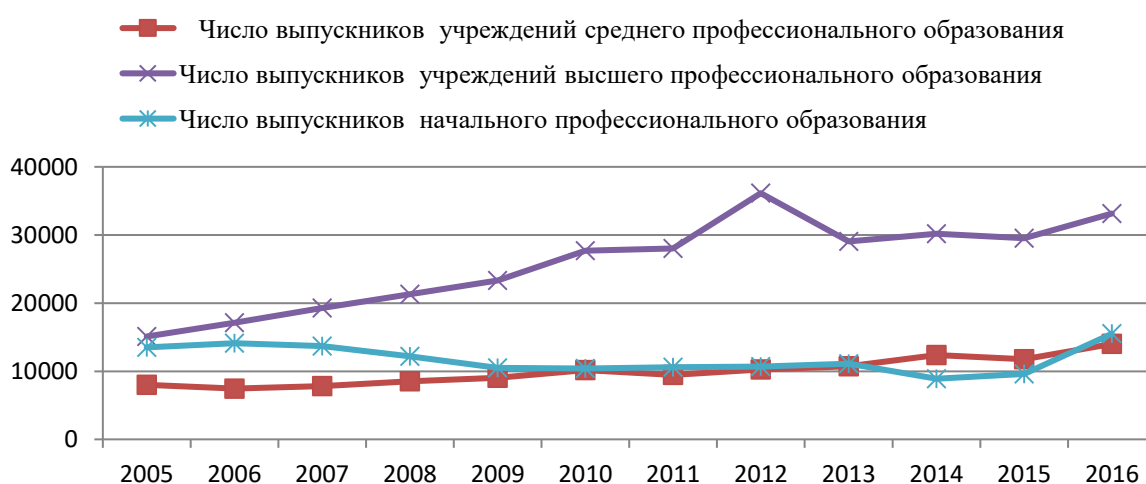
Динамика выпуска кадров профессиональными учебными заведениями

За период 2005-2016гг. объем выпускаемых кадров начального профессионального образования для промышленности увеличился в полтора раза, в то же время спрос промышленных предприятий на кадры сократился на 40,2%, что в значительной степени явилось последствием деиндустриализации страны. Сокращение рабочих мест главным образом произошло в промышленном производстве, в то время как в сфере сельского и лесного хозяйства спрос на

работников, напротив, увеличился на 16,7%. Однако объем выпускаемых кадров именно для сельского хозяйства сократился на 47,6%,.

Тенденцию к быстрому и устойчивому росту демонстрировал только выпуск кадров ВУЗами. Лицеи и колледжи были слабо востребованы учащимися (см. **Диаграмму 8**). Особенно остро проблема слабой потребности в кадрах затрагивает молодежь, которая либо не имела практического опыта трудовой деятельности, либо полученная профессиональная квалификация не соответствовала потребностям предприятий. Повышенные ожидания в отношении оплаты труда делают поиск работы еще более проблематичным. Эти факторы снижали уровень трудоустройства выпускников профобразования и гибкость рынка труда в отношении изменений в потребностях в кадрах.

Диаграмма 8. Динамика численности выпускников профессиональных учебных заведений в Республике Таджикистан



В 2016г., из общего количества выпускников ВУЗов (33 153 чел) – 6 888 чел. (20,7%) получили специальности в области экономики, а 3 877 чел. (11,6%) были выпускниками гуманитарных дисциплин. Узкие рамки внутреннего рынка труда не в состоянии поглотить такое количество выпускников сферы образования, что поддерживало высокие объемы трудовой миграции выпускников ВУЗов за пределы страны.

Несовпадение между предложением кадров и структурой рабочих мест

Острой проблемой рынка труда является также и то, что предложение рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест. Анализ профессионально-квалификационной структуры работников предприятий в Согдийской области (на 1 июля 2019 г.) показывает, что наибольшая доля лиц была занята в строительстве, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, промышленности бытовых изделий и предметов личного пользования, сельском хозяйстве и в обрабатывающих производствах. Анализ потребностей рынка труда базирующийся на данных целевого распределения выпускников лицеев показывает, что из 14 334 выпускников в 2016 году, только 8 062 (около 56%) удалось направить на работу в сферу экономики, включая 1 925 чел. – в промышленность. Наиболее значительным был спрос на рабочие кадры в легкой промышленности, куда было направлено 1 220 рабочих, и в электроэнергетике – 405 рабочих. В остальных отраслях промышленности потребность составила всего около 300 чел. в пищевой отрасли и около 410 чел. – в химической промышленности. Остальные выпускники были вынуждены искать рабочие места вероятно не по специальности.

3. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

3.1 Характеристика системы начального профессионального образования

В 1991 году на промышленных предприятиях Таджикистана работало 215 тыс. чел. или 13% рабочей силы, а объем промышленного производства составлял 25,4% валового национального

продукта. В 2018 году эти цифры соответственно составили 85,6 тысяч человек или 3,5% рабочей силы. Для предотвращения спада промышленного производства Правительству страны было необходимо, путем привлечения иностранного капитала и стимулирования производственной деятельности, развивать промышленность страны, прекратив снижения доли промышленного производства в валовом национальном продукте. Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своем Послании Парламенту страны от 26.12.2018 отметил что, в результате осуществленных мер за последние 3 года доля сферы промышленности в валовом внутреннем продукте возросла с 15,2 процента до 17,3 процента. В связи с этим и с учетом важности сферы промышленности в решении социально-экономических вопросов и создании рабочих мест, было предложено объявить ускоренную индустриализацию страны четвертой национальной целью.⁷ Вышеуказанные мероприятия по ускоренной индустриализации страны должны быть поддержаны ускорением выпуска квалифицированных кадров. Однако на сегодня выпуск кадров в значительной степени отстает от ожидаемых темпов роста промышленного производства. Происходило сокращение учебных заведений и численности учащихся и выпускников в системе начального профессионального образования (см. **Таб. 10**).

Таблица 10. Показатели НПОО республики за 2000, 2010, 2016 и 2018 годы

№	Показатели	2000	2010	2016	2018
1.	Число учебных заведений по республике	72	66	61	61
2.	Численность учащихся тыс. чел.	24 450	22 630	21 494	23 936
3.	В том числе девушек	8 422	5 052	5 038	4 908
4.	Принято учащихся	16 926	14 041	16 237	15 399
5.	В том числе девушек	6 262	4 151	4 116	3 831
6.	Подготовлено квалифицированных рабочих	14 842	10 387	14 334	13 109
7.	В том числе девушек	4 779	4 243	3 424	3 362
8.	Подготовка квалифицированных рабочих по хозяйственным договорам	807	2 194	2 070	2 156

Источник: Статистический Ежегодник Республики Таджикистан- Душанбе, 2019., с. 61,

Так, число учебных заведений начального профобразования в 2018 продолжало сокращаться по сравнению с предыдущими годами, а общая численность учащихся в 2018 году по сравнению с 2016 годом увеличилось на 2 343 чел. Основные показатели набора и выпуска профессиональных кадров сокращались за исключением небольшого роста выпуска рабочих кадров по хозяйственным договорам

Начальное профобразование по набору учащихся значительно проигрывало среднему профобразованию, которое показывало заметный рост за истекшие годы. Определенный рост набора учащихся на рабочие профессии был зафиксирован только в 2017-18г.г. (см. **Таб. 11**).

Таблица 11. Численность учащихся различных уровней профобразования в Республике Таджикистан (тыс. чел.)

	1991-1992	2000-2001	2014-2015	2017-2018
Общее образование	1 325,4	1 521,8	1 741,6	1 906,3
СПО	40,7	25,3	57,7	82,4
НПОО	41,9	24,5	21,7	26,3
Высшее образование	69,3	77,7	165,3	195,7

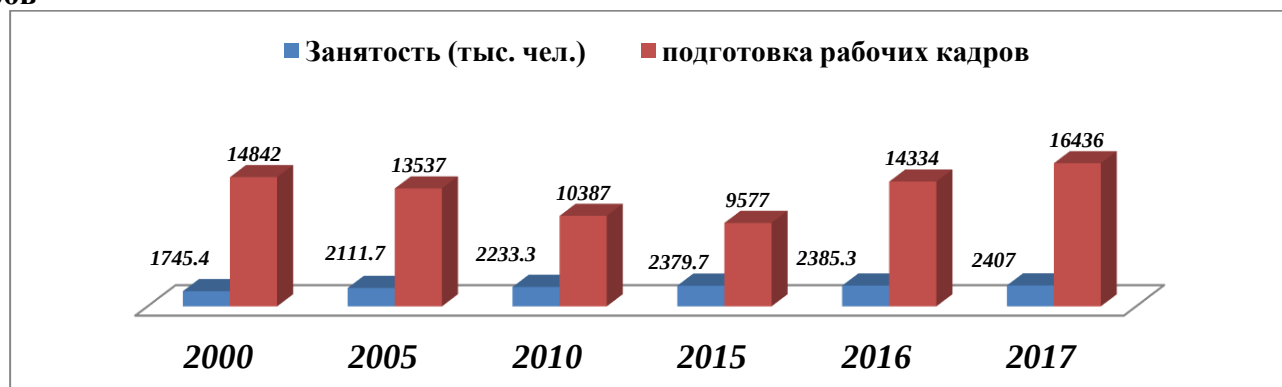
Источник: Рассчитано по Статистическому сборнику – Таджикистан: 25 лет государственной независимости. -Душанбе, 2016, с.51, 55, 57, 65; Статистический ежегодник Республики Таджикистан 2018. – Душанбе, 2018, с.47, 51, 53, 65.

⁷ Послание Президента Республики Таджикистан Парламенту страны от 26.12.2018 год.

Тем не менее, по оценке директоров лицеев⁸, среди абитуриентов наиболее популярными являлись именно те профессии, по которым отмечалась наибольшая потребность у работодателей:

- в строительстве – сварщики, отделочники, каменщики, плотники и сантехники;
- в обрабатывающей промышленности – швеи, ковроткачи, кондитеры;
- в энергетике и связи – электрики, программисты, IT-специалисты;
- на транспорте – водители грузового транспорта, спецтехники, автослесари;
- в сельском хозяйстве – трактористы, фермеры – предприниматели, садоводы;
- в горнодобывающей промышленности – горные проходчики и бурильщики;
- в сфере услуг – мастера по ремонту бытовой техники, парикмахеры, продавцы и предприниматели сферы торговли. (см. **Диаграмму 9**).

Диаграмма 9. Динамика соотношения численности занятых и выпускников- рабочих кадров



Как показывает анализ, ПТОО может достаточно быстро реагировать на сокращение спроса на ту или иную специальность, но очень вяло реагирует на появление нового спроса на квалифицированных рабочих. Если снижение объёма подготовки рабочих кадров для промышленности, сельского хозяйства, транспорта и связи можно объяснить сокращением занятости в этих сферах, то совершенно неадекватная ситуация складывается с подготовкой рабочих кадров в строительстве, общественном питании и ЖКХ. При росте занятости в этих сферах наблюдается снижение подготовки рабочих кадров⁹.

Основной проблемой, которая наблюдается в действующей системе профессионального образования в Республике Таджикистан является *отсутствие взаимодействия и согласования интересов работодателей, образовательных учреждений и государства* при планировании подготовки профессиональных кадров, размещении производительных сил и эффективного использования имеющихся ресурсов. При переходе страны к рыночной экономике обнаружилось, что существуют два независимых рынка: рынок образования и рынок труда. Постепенно стало очевидным, что развитие начального профессионального образования определяется независимо от потребности общества в профессиях, а спросом на него со стороны учащихся, при значительном отрыве от возможностей трудоустройства. Взаимосвязь «начальное профессиональное образование – предприятие» оказалась слабой, если не разрушенной окончательно. Сегодня только в общем смысле, скорее по традиции и вне научной логики, можно говорить о социальном спросе на образование и спросе общества на квалифицированных рабочих кадров. На самом деле в области начального профессионального образования есть один главный вид спроса – спрос со стороны пользователей. Слабый спрос на начальное профобразование был особенно замечен в последние годы. Сокращение выпуска квалифицированных рабочих из числа девушек также было обусловлено сокращением вакансий в первую очередь в промышленном производстве.

⁸ «Соответствие профессионально-квалификационной структуры рабочих технологическому назначению и техническому уровню рабочих мест в экономике Таджикистана» Юсуфбеков Ю.Р., журнал Рынок труда №1 (40), 2019г.

⁹ По имеющимся статистическим данным, за период с 2013 по 2017 годы занятость в экономике РТ выросла с 2304,3 тыс. чел. до 2407 тыс. чел., в том числе в реальном секторе – с 1682,7 тыс. чел. до 1685,3 тыс. чел. В строительстве занятость увеличилась с 59,1 тыс. чел. до 101,6 тыс. чел., а в сельском хозяйстве – снизилась с 1526,2 тыс. чел. до 1466,1 тыс. чел. В секторе услуг занятость увеличилась с 624,6 тыс. чел. до 721,7 тыс. чел. [3, с. 58]

3.2 Подготовка рабочих кадров в областях страны и отраслях экономики

Количество учреждений начального профессионального образования по регионам республики приведены в **Таб. 12**.

Таблица 12. Численность учреждений начального профессионального образования в регионах страны

№	Регионы	2013	2019
1.	ГБАО	1	1
2.	Хатлонская область	18	19
3.	Согдийская область	23	22
4.	РРП	11	10
5.	Душанбе.	9	11
6.	Итого:	62	63

Источник: Отчет Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан 2019 год.

В городской местности Республики расположено около 44,0% профессионально технических лицеев, остальные размещены в сельской местности. В пилотной Сугдской области также около 45,0% расположены в городской местности. В тоже время в Хатлонской области только 22,0% учебных заведений расположены в городской местности а в РРП в городской местности размещена одна треть учебных заведений. В ГБАО единственный профессионально технический лицей расположен в сельской местности в Шугнанском районе. В целом, довольно значительное число учебных заведений начального профессионального образования расположено в сельской местности страны. В период 2013-2019, число учебных заведений в областях почти не изменилось. НПОО и образование для взрослых в современных условиях остаются приоритетной областью профобразования в стране нацеленную на повышение потенциала человеческих ресурсов.

В Республике функционирует 62 учебных заведения НПОО (лицей) в 28 городах и регионах страны, а также Республиканский Центр Обучения Взрослых (ЦОВ) с 34 филиалами в городах и районах республики. За период 1991-2017 годы число учебных заведений НПОО сократилось на 16 единиц при сокращении численности учащихся на 46,5%, и сокращении выпуска рабочих кадров на 44,9%. Из общего числа 96 профессий, по 88 из них объем выпуска кадров сократился (см. **Таб. 13 и Диаграмму 10**)¹⁰. Ежегодно вне доступа к профессиональному образованию остается 31,12 тыс. (14%) молодежи. Данная категория граждан выходит на рынок труда без профессиональных навыков.

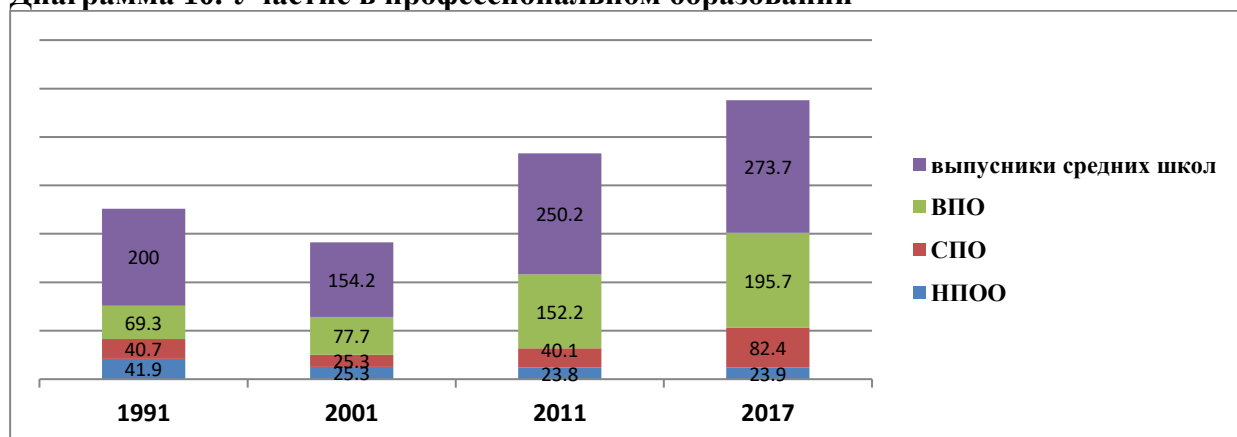
Таблица 13. Динамика участия в профессиональном образовании (тыс. чел.)

№ п/п	Наименование	1991		2001		2011		2017	
		Количество	Удельный вес%	Количество	Удельный вес%	Количество	Удельный вес%	Количество	Удельный вес%
1	Выходят на рынок труда после окончания средней школы	200	100%	154,2	100%	250,2	100%	273,7	100%
2	Охвачено проф. образ., в том числе в:								
	ВПО	69,3	35%	77,7	50,3%	152,2	61%	195,7	71%
	СПО	40,7	20%	25,3	16,4%	40,1	16%	82,4	30,1%
	НПОО	41,9	21%	25,3	16,4%	23,8	25%	23,9	8,7%

¹⁰«Соответствие профессионально-квалификационной структуры рабочих технологическому назначению и техническому уровню рабочих мест в экономике Таджикистана» Юсуфбеков Ю.Р., Рынок труда №1 (40), 2019г.

Источник: Рассчитано по Статистическому сборнику - Таджикистан: 25 лет государственной независимости - Душанбе, 2016, с.51, 55, 57, 65; Статистический ежегодник РТ 2018. – Душанбе, 2018, с.47, 51, 53; Рынок труда в РТ. – Душанбе, 2018, с. 123.

Диаграмма 10. Участие в профессиональном образовании



Большой проблемой для Таджикистана является безработица среди молодёжи. Доля молодежи в возрасте 15-29 лет в зарегистрированной безработице сохраняется на довольно высоком уровне (11%). Это в частности является следствием высокого уровня неохваченности молодежи начальным профессиональным образованием. (См. **Диаграмму 11**). Начальное профессиональное образование готовит рабочие кадры для промышленности по 27 профессиям, для сельского хозяйства – по 16, транспорта - 10, связи - 4, энергетики - 4, торговли и общественного питания - 6, для сферы обслуживания – всего 2, для строительства - 12, так же как и по 9 массовым профессиям.

Диаграмма 11. Охват молодежи профессиональным образованием в Таджикистане



Уровень общего образования рабочей силы преимущественно ограничивается базовым средним образованием (9-11 классов) которое имеют около половины экономически активного населения. Около 15,0% рабочей силы имеют неполное среднее образование, а 49,6% имеют законченное среднее образование. Лишь треть всех занятых обладают профессионально

техническим или высшим образованием. Около 16,4% имеют техническое или профессиональное образование и 14,6% имеют высшее образование. К экономически активному населению относится более 68% из тех, кто имеет техническое, профессиональное и высшее образование, и только 45% лиц, имеющих среднее образование. Эти цифры свидетельствуют о том, что хотя общее качество рабочей силы является относительно высоким, только треть рабочей силы имеет профессиональное образование различных уровней. Между тем, уровень экономической активности лиц со средним профессиональным или высшим образованием значительно выше, чем тех, кто имеет только общее среднее образование¹¹.

Анализ объема подготовленных рабочих кадров за 2006-2016 гг. в Таджикистане показал, что их число в год уменьшилось:

- на 2 500 чел. – для промышленности и строительства.;
- на 5 770 чел. – для сельского и лесного хозяйства;
- на 420 чел. – для транспорта и связи;
- на 940 чел. – для торговли и общественного питания.

Сокращение количества рабочих, обучаемых в системе НПОО обусловлено деиндустриализацией экономики, демеханизацией сельскохозяйственных работ, сокращением мест приложения труда, в первую очередь, в промышленности.

Подготовленность преподавательского состава в системе НПОО

Относительно низок уровень образования и квалификация инженерно-педагогического состава НПОО. В 2016-2017 учебном году из общего числа преподавателей (1 195 чел.) высшее образование имели 67,6%, неполное высшее - 5,4%, среднее специальное - 22,4%, а 4,5% имели среднее образование. Из 1 077 человек мастеров производственного обучения, высшее и неполное высшее имеют только 24,4%, подавляющая часть которого среднее специальное образование - 62,8% и 12,8% - среднее образование. Численность преподавательского состава (преподаватели и мастера производственного обучения) составила 2 272 человек. В целом, педагогический состав системы НПОО характеризуется низким уровнем профессионально-педагогической квалификации, особенно это касается мастеров производственного обучения. Лишь каждый десятый среди них имеет высшее инженерно-педагогическое образование. Основная же часть – выпускники техникумов, колледжей, самих профессионально-технических лицеев.

Подготовка рабочих кадров для отраслей экономики

Подготовка рабочих кадров для отраслей экономики в учреждениях НПОО осуществляется по 14 направлениям: экономика, техника, транспорт и оборудование, электронное оборудование, энергетика, химическая промышленность, легкая промышленность, горнодобывающая промышленность, архитектура и строительство, сельское хозяйство, металлургия, телекоммуникация, туризм и гостиничный сервис, бытовое обслуживание, общественное питание и включает 106 профессий.¹² (см. Таб. 14)

Таблица 14. Подготовка рабочих кадров для отраслей экономики Республики Таджикистан (тыс.чел.)

Показатели	2013	2014	2015	2016	2018
<i>Всего окончили учреждения начального профессионального образования.</i>	11 103	8 893	9 577	14 334	13 109
Направлено на работу	5 273	4 639	3 908	8 062	7 373
в том числе:					

¹¹ Независимые эксперты последние годы критикуют существующую систему образования в Таджикистане. По их мнению, Минобразования и науки РТ сконцентрировалось на внешнем виде учащихся, обязав школьников и студентов ходить в галстуках и строгих костюмах, одновременно регламентируя высоту каблука и длину юбок девушек-студенток и школьниц. При этом ведомство, по мнению экспертов, забыло об образовательном уровне студентов, активно обсуждающих каждую сессию стоимость положительных оценок за экзамены и зачеты.

¹² Отчет «Базовое социально-экономическое исследование по ключевым индикаторам в схеме проектирования и контроля проекта о положении нынешних учащихся выпускников лицеев и центров обучения взрослых, а также их работодателей», стр.18. Душанбе, 2018

Промышленность включая:	2 098	1 985	1 214	1 925	1 760
Электроэнергетика	203	325	376	405	370
Топливная промышленность	89	85	30	-	-
Цветная металлургия	-	-	-	-	-
Химическая и нефтехимическая промышленность	107	64	25	52	47
Машиностроение и металлообработка	153	168	65	173	158
Легкая промышленность	773	680	595	1 220	1 116
Пищевая	181	78	98	410	375
Полиграфическая	592	585	25	430	395
Сельское хозяйство	1 612	1 156	1 187	2 820	2 579
Транспорт	693	435	541	1 435	1 312
Связь	214	112	48	212	194
Строительство	253	180	293	580	530
Торговля и общественное питание	211	155	238	355	352
Жилищно-коммунальное хозяйство		10	12	190	174
Бытовое обслуживание населения	76	158	89	170	155
Другие отрасли	501	280	276	375	344
Не направлено на работу	5 830	4 254	5 669	6 272	5 736

Источник: Статистический Ежегодник Республики Таджикистан- Душанбе, 2018, с. 61.

В 2018 году по сравнению с 2013 годом количество направленных на работу увеличилось на 2 100 чел.; если в электроэнергетике произошло увеличение на 106 чел, то в топливной промышленности, химической и нефтехимической, полиграфической и цветной металлургии произошло значительное сокращение выпуска. Произошло увеличение выпуска для легкой промышленности на 343 чел., для пищевой промышленности – на 194 чел., для сельского хозяйства – на 967 чел., для транспорта – на 619 чел., и т.д. Общее число трудоустроенных выпускников уменьшилось на 94 чел.

В системе НПО подготовка кадров идет по малозатратным направлениям что ведет к деформированной структуре выпускников не отвечающей потребностям рынка труда. Разрыв связей с базовыми предприятиями и реорганизация системы профессионально-технического образования преимущественно привели к негативным последствиям. Перечень профессий, по которому осуществляется подготовка кадров в системе НПО, ориентирован на подготовку рабочих кадров преимущественно для сырьевых отраслей.

Состояние системы НПО остается серьезной проблемой в экономической и культурной жизни Таджикистана. До сих пор остаются неудовлетворенными потребности в квалифицированных рабочих кадрах для машиностроительной, металлообрабатывающей, горнодобывающей, химической, нефтяной и газовой промышленности, а также для туризма и гостиничного дела, фермерского хозяйства, энергетики и связи. (см. **Таб. 15**)

Таблица 15. Подготовка рабочих кадров в системе НПО по профессиям

№ п/п	Показатели	2013	2014	2015	2016	2018
1.	Машинисты-мотористы и их помощники	146	83	62	134	121
2.	Станочники по металлу	67	118	296	190	175
3.	Станочники по дереву и плотники	344	304	411	490	444
4.	Слесари и электрослесари	969	997	1 014	1 518	1 388
5.	Электромонтеры и электромеханики	596	658	937	1 060	872
6.	Электрогазосварщики	1 685	1 441	1 533	2 322	2 151
7.	Каменщики и штукатуры	95	103	84	166	152

8.	Маляры-штукатуры	49	49	51	79	72
9.	Трактористы-машинисты	1 121	855	790	1 268	1 160
10.	Швеи и портные	1 847	541	567	833	774
11.	Ткачи	74	31	25	50	46
12.	Водители автомобилей	870	799	936	1 285	1 175

Источник: Статистический Ежегодник Республики Таджикистан – Душанбе, 2018 - с.65.

Нехватка квалифицированных кадров вынуждает работодателей создавать собственные, внутрифирменные системы подготовки кадров (корпоративные университеты и школы мастерства, курсы обучения на рабочем месте и т.п.). Одной из претензий работодателей является то, что получаемый в учреждениях профессионального образования объем знаний и навыков не соответствуют требованиям рабочих мест. Необходима разработка и внедрение профессиональных стандартов для приведения программ обучения в соответствие требованиям рабочих мест. Остро стоит задача сближения профессионального образования и требований рынка труда.

3.3 Подготовка профессиональных кадров в Согдийской области

В 2017-2018 учебном году в Согдийской области из общего числа выпускников общеобразовательных учреждений (517 800 чел.) поступили в ВУЗы - 40 046 (7,7%), в колледжи и другие средне-технические образовательные учреждения - 20 314 чел. (4%), а в учреждения НПОО – поступило всего лишь около 7 700 чел. или 1,5% выпускников. Около 3 450 чел. (0,7%) были охвачены обучением на коротких программах в Центрах образования взрослых (ЦОВТ) (см. Таб. 16).

Таблица 16. Численность учащихся в Согдийской области по уровням профессионального обучения (тыс. чел.)

	2016-2017	2017-2018
Общее образование	499 700	517 800
высшее образование	40 657	40 046
средне-техническое образование	20 706	20 314
НПОО	7 676	7 707
Центры образования взрослых (ЦОВТ)	3 459	3 450

В связи с развитием промышленности и других отраслей экономики (добывающая и обрабатывающая промышленность, энергетика, туризм) кадровый дефицит в этих отраслях постоянно нарастает, особенно в отношении квалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала. Также возникли серьезные диспропорции в размещении трудового потенциала, когда более 70% трудоспособных граждан республики проживают в сельской местности, вследствие чего рабочая сила в сфере промышленного производства неуклонно стареет, что обостряет риски и создает проблемы в системе пенсионного обеспечения. Как показывает анализ, в Согдийской области, проявляются такие же тенденции, как и в целом по Республике.

Анализ трудоустройства выпускников профобразования в Согдийской области показывает, что наиболее высокие шансы на трудоустройства в 2017 году имели выпускники в городе Худжанд – 82%, и районе Б.Гафуров – 79%. По остальным городам и районам области процент трудоустройства выпускников НПОО варьировал от 28% - в Истаравшане, до 68% - в Пенджикенте. В 2018 году наибольшая доля выпускников трудоустроилась в городе Пенджикент – около 71%, в Худжанде – 68%, и в районе Б.Гафуров - 67%. (см Таб. 17).

Таблица 17. Трудоустройство выпускников НПОО Согдийской области за 2017-2018 гг.

№	Наименование городов и районов	2017			2018		
		Подготовлено	Трудоустроено	% трудоустройства	Подготовлено	Трудоустроено	% трудоустройства
1	г. Худжанд	885	725	0,82	921	622	0,68
2	г. Бустон	-	-	-	-	-	-

3	г. Гулистон	-	-	-	-	-	-
4	г. Истаравшан	246	68	0,28	235	121	0,51
5	г. Исфара	309	134	0,43	386	188	0,49
6	г. Конибодом	297	103	0,35	379	244	0,64
7	г. Панчакент	238	163	0,68	208	148	0,71
8	г. Истиклол	123	66	0,54	137	60	0,44
9	р. Айни	249	102	0,41	239	124	0,52
10	р. Ашт	344	177	0,51	365	133	0,36
11	р. Б. Гафуров	117	92	0,79	131	88	0,67
12	р. Деваштич	296	138	0,47	254	224	0,88
13	р. Зафаробод	318	186	0,58	314	176	0,56
14	р. Ч.Расулов	168	113	0,67	165	109	0,66
15	р. Мастчоҳ	205	140	0,68	213	115	0,54
16	р. К. Мастчоҳ	-	-	-	-	-	-
17	р. Спитамен	193	97	0,50	178	81	0,46
18	р. Шахристон	285	87	0,31	184	36	0,20
	Всего	4276	2391	0,56	4309	2469	0,57

3.4. Краткосрочная подготовка рабочих кадров в учреждениях ЦОВТ Согдийской области

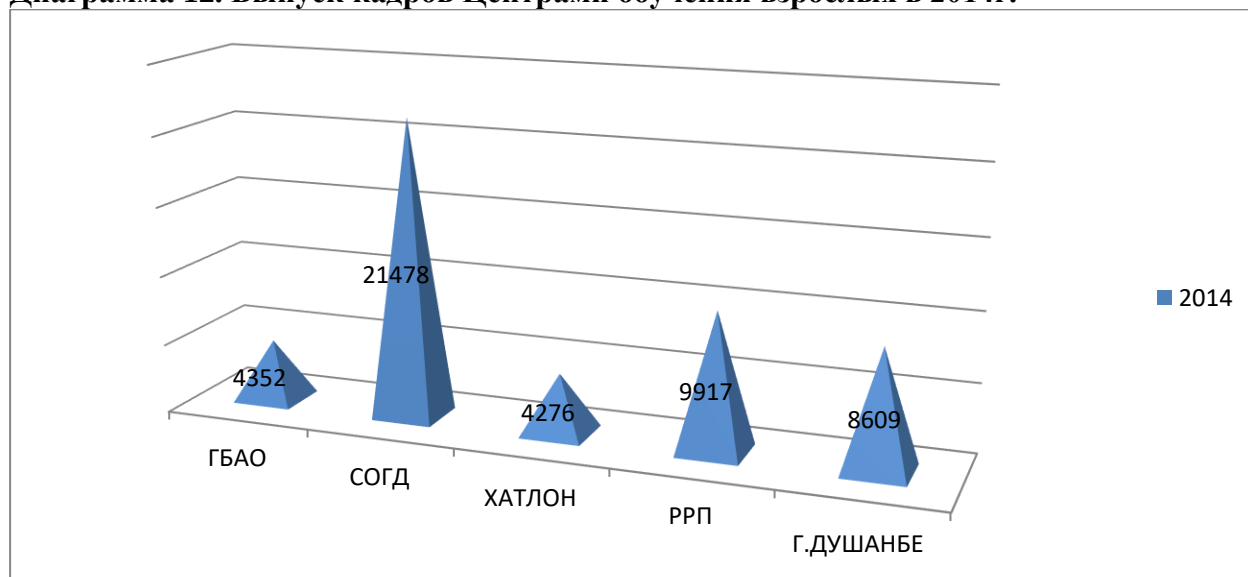
Ежегодно центры обучения взрослых (ЦОВТ) обучают около 48 600 трудовых мигрантов. Однако этого недостаточно, так как ежегодно пределы республики в поисках работы покидают около 640 тыс. граждан. Около 60% трудовых мигрантов не обладают квалификацией для рынка труда. Центры обучения не в силах предоставить образовательные услуги всем желающим. Поэтому, система профессионально-технического образования в определенной степени также должна быть ориентирована на нужды трудовых мигрантов. Профессиональная переподготовка взрослого населения в Республике Таджикистан осуществляется в 34 центрах обучения взрослых, в Учебном центре модульного обучения и 3 его филиалах (см. **Таб 18**). Данные по выпуску кадров представлены в **Диаграмме 12**.

Таблица 18. Центры и школы обучения взрослых за 2018 год

Наименование центров	Количество	Сугд	Хатлон	ГБАО	РРП	Душанбе
Центры обучения взрослых	34	10	9	6	7	2
Учебный центр модульного обучения	1	-	-	-	-	1
Филиалы Учебного центра модульного обучения	3	1	-	-	-	2
Итого	38	11	9	6	7	5

Источник: Агентство по труду и занятости при Министерства труда, миграция и занятости населения Республики Таджикистан. Душанбе.2019.

Диаграмма 12. Выпуск кадров Центрами обучения взрослых в 2014г.



Выпуск слушателей по рабочим профессиям в центрах образования взрослых в регионах республики за 2014 год составил 48 632 чел: в ГБАО -4352 чел. (09%), Согдская область – чел. (28%), Хатлонская область- 4 276 чел. (24%), РРП – 9 917чел. (20%), город Душанбе – 8 610чел.(17%). Обучение в центрах и школах проводится по 48 профессиям (см. **Таб. 19**).

Таблица 19. Численность выпускников ЦОВ и их трудоустройство в Согдийской области в 2017-2018 гг.

№	Наименование городов и районов	2017			2018		
		Подготовлено	Трудоустроено	% трудоустройства	Подготовлено	Трудоустроено	% трудоустройства
1	г. Хучанд	346	297	0,86	346	236	0,68
2	г. Бустон	130	118	0,91	130	108	0,83
3	г. Гулистон	175	154	0,88	175	133	0,76
4	г. Истаравшан	285	227	0,80	285	226	0,79
5	г. Исфара	360	318	0,88	360	323	0,90
6	г. Конибодом	270	260	0,96	270	270	1,00
7	г. Панчакент	365	243	0,67	365	254	0,70
8	г. Истиклол	120	40	0,33	120	35	0,29
9	р. Айни	170	136	0,80	170	119	0,70
10	р. Ашт	220	220	1,00	220	205	0,93
11	р. Б. Гафуров	400	219	0,55	400	375	0,94
12	р. Деваштич	220	187	0,85	220	181	0,82
13	р. Зафаробод	186	186	1,00	186	186	1,00
14	р. Ч.Расулов	215	209	0,97	215	135	0,63
15	р. Мастчоҳ	315	315	1,00	315	314	1,00
16	р. К. Мастчоҳ	140	81	0,58	140	118	0,84
17	р. Спитамен	170	154	0,91	170	156	0,92
18	р. Шахристон	139	121	0,87	139	49	0,35
	Всего	4 226	3 485	0,82	4 226	3 423	0,81

Данные **Таб. 19** показывают, что численность обученных в ЦОВТ в Согдийской области сопоставима с числом обучаемых рабочих кадров в системе НПОО. Однако процент трудоустройства у выпускников центров обучения взрослых был значительно выше (82% в 2017 году и 81% в 2018 году). Для сравнения, эти данные по выпускникам НПОО соответственно

составили 56% и 57%. Наиболее высокие показатели трудоустройства в 2017 году были в районе Мастчоҳ – 100%, районе Дж.Расулов – 97%, г.Канибадам – 96%, г.Бустон – 91%. Наиболее низкая доля трудоустроенных была в г.Истиклол – 33%, и в районе – Б.Гафуров – 55%.

Данные за 2018 год показывают наиболее высокий уровень трудоустройства в районах Мастчоҳ, Зафарабад, город Канибадам – 100%, районах Спитамен – 92%, Б.Гафуров – 94%, Ашт – 93%, и город Исфара – 90%. В 2018 году наиболее низкий показатель трудоустройства у выпускников ЦОВТ был в городе Истиклол – 29%, район Шахристон – 35%.

4. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА ВЫПУСК КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ

Анализ факторов выбора профессии

Для изучения возможных механизмов взаимодействия учреждений НПОО и работодателей области в подготовке рабочих кадров был проведен опрос выпускников начального профобразования в Согдийской области. Число респондентов в данном обследовании составило 375 человек, включая 206 мужчин (55%) и 169 женщин (45%). Возраст основной доли опрошенных (331 чел.) составили лица от 18 до 25 лет. Лицеи и колледжи обучают лиц с общим средним - 9 классов и полным средним образованием - 11 классов. Соответственно, в опросе приняли участие лица моложе 18 лет и поступившие в лицей после 9-го класса (8 чел.), респонденты в возрасте 26 - 35 лет (32 чел.) и лица старше 35 лет (4 чел.). Выборка включала 193 респондента закончивших профессиональное обучение 12 месяцев назад, 106 человек закончивших обучение 2 года назад, и 76 чел. закончивших обучение 3 года назад. В результате опроса были выявлены основные факторы повлиявшие на выбор выпускниками профессии (см. **Таб. 20**).¹³

Таблица 20. Факторы повлиявшие на выбор учащимися профессии (Согдийская область)

Факторы повлиявшие на выбор профессии	Число респондентов указавших данный фактор
Личный интерес (мне была интересна специальность, направление)	177 человека
По совету родителей	72 чел.
По совету других знакомых	14 чел.
Я последовал(а) примеру того, кто является для меня образцом для подражания (родственники, друзья, другие люди)	29 чел.
Невысокий конкурс / проще было поступить	49 чел.
После прохождения профориентации (консультации, тесты и пр.)	16 чел.
Чтобы иметь хорошие перспективы трудоустройства	46 чел.
Чтобы иметь возможность выехать за границу	33 чел.
Специальность была престижной	37
Не мог(ла) позволить себе что-то другое (по финансовым причинам)	5
Я не мог(ла) выбрать другую сферу обучения, так как в нашем регионе предлагали обучение только по этой профессии	10
Использовал возможность бесплатного обучения (в т.ч. за счет государства, района, работодателя)	39
Уровень заработной платы по данной специальности на рынке труда высокий	48

Таким образом, наиболее важными оказались следующие факторы:

- «*личный интерес*» - 177 человек;
- «*совет родителей*» - 72 человека;
- «*невысокий конкурс/проще было поступить*» - 49 человек;

¹³ При ответе на вопрос «Почему Вы выбрали эту сферу обучения?» можно было указать до 3-х ответов

- «*ожидаемый высокий уровень заработной платы*» - 48 человек;
- «*хорошие перспективы трудоустройства*» - 46 человек.

Менее важными были следующие факторы:

- «*возможность выехать за границу*» - 33 человек;
- «*престижность специальности*» - 37 человек;
- «*бесплатное обучение*» - 39 человек.

Наименее важными факторами повлиявшими на выбор профессии были:

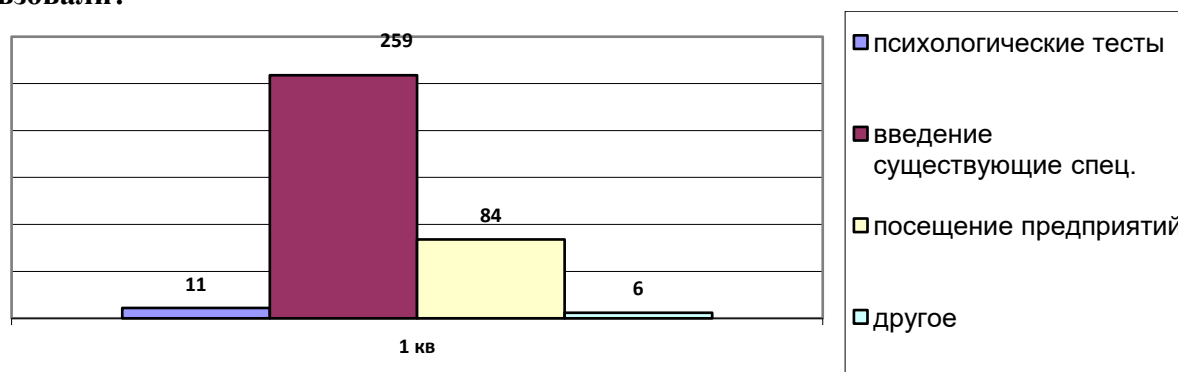
- «*после прохождения консультации*» - 16 человек;
- «*по совету знакомых*» 14 человек;
- «*ограниченный выбор профессии в нашем регионе*» -10 человек;
- «*ограниченность личных возможностей финансирования*» - 5 человек.

Таким образом наиболее весомым фактором, влияющим на выбор профессии по результатам опроса, являлся личный выбор (интерес к профессии) а самым незначительным были ограничения финансовых возможностей. В Таджикистане, для уязвимых категорий молодежи имеющих желание продолжить образование (круглых сирот, сирот из неполных семей, имеющих одного родителя, и выпускников школ из высокогорных и трудно доступных населенных пунктов) установлены льготы для поступления в высшие, средние специальные и начальные профессиональные образовательные учреждения (вне конкурса, и т.д.). Соответственно при выборе профессии выпускники школ чаще всего опираются на собственный выбор или доверяют выбору родителей.

Роль профориентации при выборе профессии

Было выявлено незначительное влияние профориентации на выбор профессии (отмеченный всего 16 респондентами) что проясняют ответы на вопросы «*До поступления предлагали ли Вам пройти один из видов профориентации?*» и «*Какой из видов профориентации Вы использовали?*». На первый вопрос 259 респондентов из числа опрошенных (69%) ответили утвердительно. Как видно из ответов на второй вопрос, основным видом профориентации был школьный курс «Введение в существующие специальности» которым воспользовались 259 респондента а возможностью «посещения предприятий» воспользовались 84 респондента. Около 15% опрошенных затруднились с ответом на данный вопрос.

Диаграмма 13. Ответы на вопрос анкеты: Какой из видов профориентации Вы использовали?

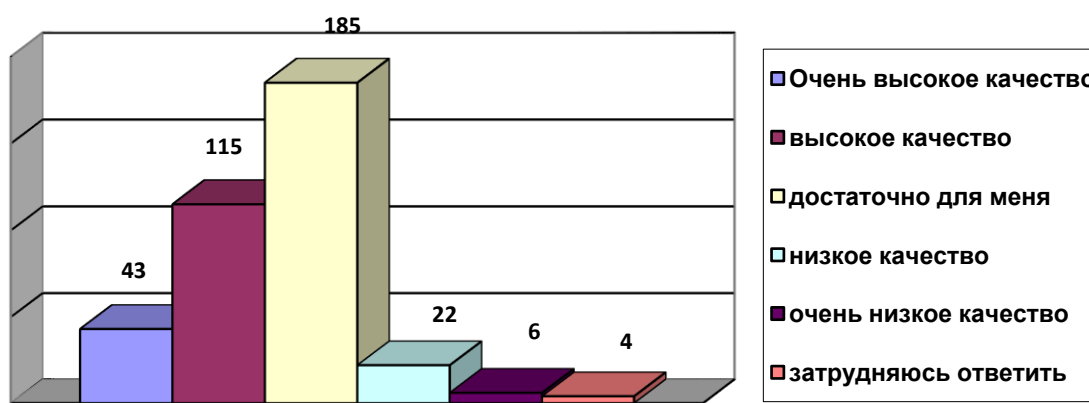


Необходимость улучшения профессиональной ориентации – это одна из проблем требующих срочного решения для повышения эффективности системы начального профессионального образования. Подтверждением тому служит анализ ответов на следующий вопрос «Кто осуществлял вашу профориентацию?». Почти 77% респондентов указали что профориентацию проводили представители школы, либо учебного заведения; 18% указали на центры профориентации при гос. службе занятости и остальные 5% сослались на других исполнителей профориентации (см. **Диаграмму 13**). *Роль предприятий и социальных партнеров в организации профориентации должна быть более значительной.*

Необходимость доучивания на рабочих местах при устройстве на работу

Что касается качества профессиональной подготовки, большинство респондентов оценили его как «высокое» (115 чел.) и «очень высокое» - 43 чел (всего 42% от числа опрошенных) и «достаточное»- 185 человек. Тем не менее многим выпускникам понадобилось доучивание на производстве (ответ на вопрос «Проходили ли вы дополнительное обучение (стажировку, практику на первой работе?»)) показывающее, что работодатели не были вполне удовлетворены квалификацией выпускников и организовывали дополнительное обучение для 156 респондентов и закрепили наставников за 45 выпускниками. Более половины опрошенных (53,6%) подтвердили, что нуждались в дополнительном обучении на рабочих местах. Результаты ответов на вопрос о качестве обучения показаны в **Диаграмме 14**. Выявленная необходимость доучивания на рабочих местах также показывает, что программы обучения недостаточно отражают требования рабочих мест что, в свою очередь, демонстрирует *слабые связи между учебными заведениями и работодателями в области*.

Диаграмма 14. Ответы на вопрос анкеты: Каково Ваше мнение о качестве подготовки?



Доля респондентов неудовлетворенных качеством полученного профобразования или затруднившихся с ответом на данный вопрос оказалась весьма низкой – 10 человек (2,6%), что не подтверждается высокой долей лиц, которым потребовалась дополнительная обучение при трудоустройстве. Аналогичная картина наблюдается и при анализе ответов на вопрос о прохождении производственной практики в процессе обучения. Хотя 248 респондентов (66,1%) подтверждают прохождение практики, только 12,4% из них смогли впоследствии устроиться на работу по специальности.

Неоднозначная картина выявляется и при анализе ответов на вопрос «Собираетесь ли Вы продолжить профессиональное обучение в ближайшие 5 лет?» на который дали утвердительный ответ 47% респондентов («Да по той же специальности на более высоком уровне»), в то время как отрицательный ответ был получен от 36% респондентов, и 17% указали на желание сменить специальность. То есть около половины респондентов не были заинтересованы повышать свою квалификацию или были заинтересованы в смене профессии.

Период времени поиска первой работы

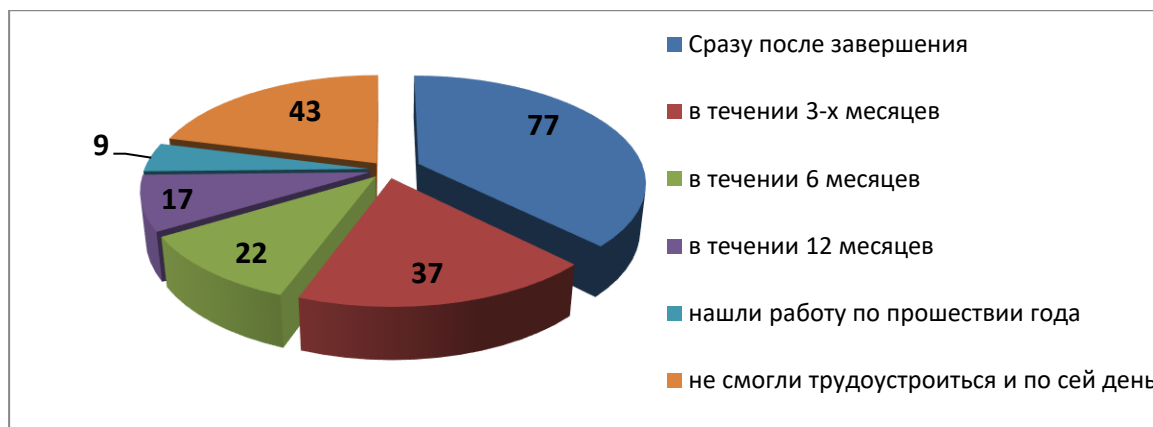
Важным индикатором связи между качеством обучения и актуальными требованиями рабочих мест является длительность периода поиска трудоустройства. Этот параметр, конечно, зависит от наличия соответствующих вакансий. Однако если профессиональный профиль выпускников и качество обучения в значительной степени отражают потребности рынка труда в области, то и длительность периода поиска работы будет заметно меньше. Ответы на вопрос **«После завершения обучения, когда Вы смогли впервые трудоустроиться?»** показывают, что чуть только более одной трети всех выпускников устроились на работу в первые шесть месяцев, в то время как для остальных это либо заняло значительный период времени, либо в момент обследования они продолжали искать работу.

- трудоустройство *сразу после завершения* - 77 респондентов (или 20,5%);
- в *течении 3-х месяцев* - 37 респондентов (9,8%);

- в течении 6 месяцев - 22 респондента (5,8%);
- для 4.5% респондентов, трудоустройство заняло около года;
- 2,4% респондентов нашли работу по прошествии года;
- 11.4% респондентов были безработными в момент обследования. (см. Диаграмму 15).

Эти периоды поиска работы, с учетом значительного оттока мигрантов из области, выглядят чрезмерно длительными. Налицо слабые связи между учебными заведениями профобразования и хозяйственными организациями, что не позволяет найти работу по полученной профессии достаточно быстро.

Диаграмма 15. Ответы на вопрос анкеты: После завершения обучения, когда Вы смогли впервые трудоустроиться?



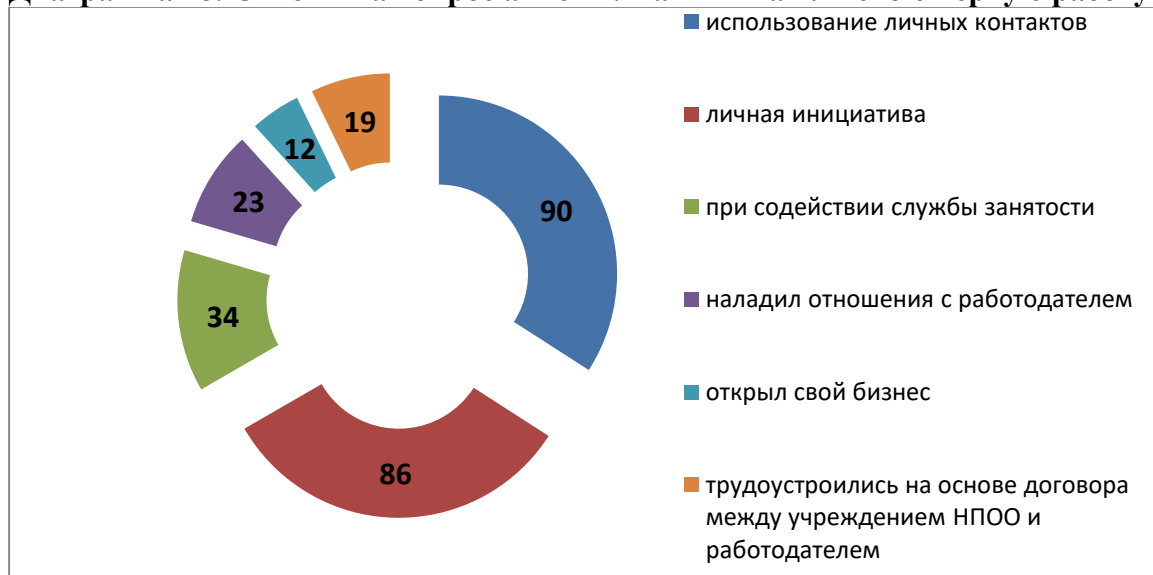
Наличие способов поиска работы

Для выпускников профобразования наиболее действенными оказались следующие способы поиска работы:

- «использование личных контактов» (90 чел. или 24%);
- «личная инициатива» (поиск вакансий в СМИ и др.) – (86 чел. или 22,9%);
- «при содействии службы занятости» - (34 чел. или 9%);
- «прямой поиск работодателя» - (23 чел. или 6,1%);
- «самозанятость» - (12 чел. или 3,2%).

- только 19 человек (5% респондентов) указали, что они трудоустроились на основе договоров между учреждением НПОО и работодателями. (см. Диаграмму 16).

Диаграмма 16: Ответы на вопрос анкеты: Как Вы нашли свою первую работу?



Согласно результатов опроса, важными факторами содействующими успешному трудоустройству оказались:

- *личные связи/помощь родственников* – (64 чел. или 17%);
 - *хорошие профессиональные знания и навыки* – (112 чел. или 30%);
 - *наличие дополнительных компетенций* (знание техники, компьютерная грамотность и т.д.) – (28 чел. или 7,4%).
- по направлению «*агентства труда и занятости*» - были трудоустроены 19 чел. (или 5%) от общего числа респондентов.

Таким образом, в целом, около 37% респондентов считали что полученные знания и навыки позволили им найти работу. Можно заключить, что роль качественной подготовки более чем на треть влияла на успешное трудоустройство выпускников профобразования. Весьма незначительной оказалась роль службы занятости как и уже упоминавшейся ранее профессиональной ориентации. *По-видимому, институциональные инструменты рынка труда не обеспечивали должной связи и информационных потоков между лицами ищущими работу и хозяйственными организациями.*

Трудоустройство по полученной специальности

Около 34% респондентов не собирались работать по профессии, которую получили в лицее, что наводит на мысль о том, что они разочаровались в полученной специальности. Половина респондентов намеревалась использовать полученные умения, но они не смогли трудоустроиться по своей профессии. Около 14% из этой группы указали, что не устроились по специальности поскольку не были удовлетворены условиями работы, либо предложенным уровнем оплаты труда.¹⁴ Тем не менее около половины выпускников лицеев утверждали, что полученные ими в лицеях знания и умения были важны при трудоустройстве (для 30% это были “конкретные знания полученные в лицее” а для 17% это были знания и умения по другой специальности более соответствующей найденному месту работы).

Довольно низкие данные трудоустройства выпускников по полученной специальности позволяют полагать, что одной из важных причин недостаточно результативного трудоустройства выпускников системы НПОО в пилотной области является недостаток эффективного диалога, взаимодействия и координации интересов на рынке труда работодателей и учреждений НПОО.

Анализ закрепляемости выпускников на рабочих местах

Для выявления факторов закрепляемости кадров на рабочих местах задавался вопрос «Каковы основные факторы вашей удовлетворенности на нынешнем или последнем месте работе?» В качестве наиболее часто упоминаемых были традиционные ответы: «Высокий уровень оплаты» и «Близость к месту работы» которые отметили 135 (36%) и 133 (35%) респондента соответственно, а также «возможность приобрести новый опыт и знания» - 55 (14,6%) респондента. На «социальные гарантии» и «перспективы карьерного роста» указали только 37 (9,8%) и 25 (6,6%) респондентов соответственно. Фактор «работы на престижную кампанию» и «соответствие знаниям полученным в лицее» указали соответственно небольшие группы - 71 и 49 респондентов, а остальные факторы имели еще меньшее значение (5,3%). Таким образом в числе основных факторов закрепляемости были «высокий уровень оплаты труда», «близость места работы к дому» и «возможность приобрести новый опыт и знания». *Вышеуказанные факторы удовлетворенности местом работы не включали потребность в особых механизмах взаимодействия с работодателями.*

Роль учебных заведений в мониторинге трудоустройства их выпускников

Подавляющая часть выпускников - 249 человек (66,4%) подтвердили заинтересованность учебных заведений в их трудоустройстве. Основными формами участия в трудоустройстве выпускников и его мониторинга оказались следующие: «связь с учебным заведением по телефону» (40%), «выдача направления на работу» (33%), и т.д. *Именно такая информация, полученная учебными заведениями профобразования от выпускников, могла бы регулярно представляться на обсуждение работодателей и органов управления профобразованием. В силу отсутствия таких*

¹⁴ На этот вопрос в основном дали развернутый ответ выпускники, которые не сумели трудоустроиться по специальности полученной по итогам обучения в учреждении НПОО.

механизмов взаимодействия, полученная информация не смогла обеспечить улучшение процессов трудоустройства и более высокой удовлетворенности молодых рабочих условиями производства.

Изучение мнений преподавательского состава лицеев в Согдийской области

В опросе преподавательского состава лицеев приняли участие 22 сотрудника включая преподавателей дисциплин, руководителей и мастеров производственного обучения. Опрос персонала учебных заведений показал, что в последние три года происходил недобор обучающихся по многим специальностям, таким как технология хлебопечения, швея, повар-кондитер, фельдшер – ветеринар, и тракторист. В качестве наиболее востребованных профессий, обучение которым необходимо организовать в лицеях, чаще других указывались швеи, автомеханики и электромеханики, и строители. Возможно, что спрос на эти профессии более обусловлен миграционными ожиданиями выпускников на рынках труда в странах СНГ, а не потребностями Согдийской области. Педагоги отмечали необходимость разработки «стандартов профессий», обновления учебных планов, увеличения числа часов на практическое обучение и т.д.

Около половины респондентов отметили, что в учебную программу не были включены темы по профориентации учащихся с целью их эффективного вхождения в рынок труда. Большая часть педагогов-респондентов из НПОО подтвердили, что учебные заведения не оказывают значительной помощи выпускникам в их трудоустройстве, но вовлечены в мониторинг их ситуации на рынке труда. Около 2/3 респондентов подтвердили важность профориентационной работы и информирования учащихся старших классов школ о возможностях получения той или иной профессии. *Совершенствование профориентации информированной работодателями о реальном спросе на профессии и условиях рабочих мест, является важной частью формирующегося механизма взаимодействия учебных заведений с социальными партнерами в области.*

Предложения сделанные респондентами

В качестве мер способных повысить эффективность системы НПОО респонденты предложили:

Улучшить обеспечение системы профессионально-технического образования современной учебной техникой и оборудованием и компьютерной техникой; соответственно увеличить государственное финансирование на капитальный ремонт зданий и сооружений, и приобретение учебного оборудования.

Расширить сеть начальных профессионально-технических учебных заведений за счёт:

- возвращения профтехучилищ, переданных в своё время в ведение других министерств и ведомств;
- создания негосударственных (частных) профессионально-технических училищ;
- преобразования некоторых школ, особенно в сельской местности, в средние профтехучилища или в филиалы крупных и средних профтехучилищ с преподаванием программ общего образования.

Ускорить формирование современной учебно-программной и учебно-методической базы профессионально-технического образования; разработать многоступенчатые профессиональные учебные планы и программы, соответствующие потребностям рынка труда, перспективам развития экономики страны, обратив особое внимание на эффективность практических занятий.

Внедрить современные технологии обучения и модульные программы обучения; ускорить разработку новых учебников на таджикском языке по профессиональным дисциплинам, сближать их содержание с требованиями профессиональных стандартов.

Планировать увеличение подготовки квалифицированных рабочих кадров для высокотехнологических производств, информационно-коммуникационных технологий, развития дехканских хозяйств, переработке алюминия, хлопка, строительства (особенно отделочников), алфрейщиков, операторов нефтегазового производства, сферы обслуживания (продавцов и поваров), и т.д.

Воспроизводство квалифицированной рабочей силы должно предусматривать подготовку квалифицированных кадров во всех НПОО, в системе внутреннего обучения персонала, профессиональную подготовку высвобождаемых работников и безработных граждан, развитие непрерывного профессионального образования.

5. ВЫВОДЫ ПИЛОТНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ

5.1 Общие выводы по результатам пилотного обследования

По результатам пилотного обследования можно сделать следующие Общие выводы:

- эффективность экономики в значительной степени определяется экономической активностью трудоспособного населения и качеством рабочей силы. Развитие рыночной экономики не может ограничиваться только процессом обновления технологии и производственных мощностей, требуется и адекватная программа профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- в эпоху глобализации на мировых рынках обостряется конкурентная борьба, успех которой, в первую очередь, обеспечивается качеством человеческого капитала. Высокое качество человеческого капитала обеспечивается воспитанием, качественным образованием и формированием мотивации, наличием социальных гарантий и условий развития личности как в обществе, так и в условиях производства. Непременными условиями такого развития являются интеграционные процессы, создание территориальных сообществ и экономических союзов, в рамках которых вопросы экономического и культурного сотрудничества решаются на двусторонней и многосторонней основе;

- Республике Таджикистан не удалось обеспечить высокий уровень конкурентоспособности своей экономики; одной из причин этого является слабость системы профобразования и отсутствие устойчивого диалога между учебными заведениями и работодателями на областных рынках труда;

- система начального профессионального образования в пилотном регионе Таджикистана оказалось недостаточно адаптированной к потребностям внутреннего и внешнего рынка труда. Профобразование оказалось неготовым оперативно реагировать на изменения происходящие на рынке труда, планировать и прогнозировать объемы спроса на кадры по профессиям. Это приводит к избытку работников одних профессий и дефициту других профессий на региональном рынке труда;

- анализ количественных потребностей рынка труда по специальностям свидетельствует о существовании дисбаланса спроса и предложения рабочих кадров; структура подготовки кадров по профессиям и специальностям отстает от потребностей рынка труда в регионе. Нарушены пропорции подготовки кадров по уровням образования, специальностям и профессиям;

- отсутствует система государственного распределения выпускников образовательных организаций;

- отсутствие анализа рынка труда и неуправляемая разбалансированность между спросом на квалифицированные кадры и их предложением оказывает влияние и на качество подготовки рабочих кадров. Качество подготовки профессиональных кадров продолжает отставать от современных и будущих требований к развитию экономики и общества;

- работодатели не участвуют в региональном планировании выпуска рабочих кадров, не несут прямых расходов на профессиональную подготовку кадров, получаемых из системы профессионально-технического образования;

- подготовка рабочих кадров в условиях переходной экономики должна в большей степени осуществляться в соответствии с потребностями хозяйственных организаций по востребованным профессиям. Для этого требуется достоверная информация, получаемая в ходе анализа рынка труда, о текущем и прогнозируемом спросе на профессии и количестве рабочих которые будут востребованы на рынке труда. Обеспечить такое функционирование рынка труда невозможно без механизмов коммуникации и согласования действий между учебными заведениями и работодателями в каждом регионе;

- необходимо развивать трехступенчатую систему социального партнерства учебных заведений с работодателями в регионах. Первая ступень – это формирование регионального заказа на профессиональные кадры, когда хозяйственные организации также участвуют в контроле качества обучения. Вторая ступень – это трудоустройство выпускников, когда определяется степень соответствия усвоенных знаний и навыков выпускников реальным потребностям рабочих мест. Третья ступень – это обеспечение дальнейшего развития профессиональных навыков и карьерного

роста молодого работника в соответствии с потребностями развития предприятий интересами самих работников.

5.2 Выводы обследования отражающие специфику Согдийской области

Итоги проведенного обследования рынка труда Согдийской области позволяют сформулировать ряд рекомендаций и определить приоритетные задачи перспективного развития начального профессионально технического образования в области:

- выпускники организаций профобразования играют важную роль в обеспечении спроса по замещению на квалифицированную рабочую силу в условиях большого миграционного оттока квалифицированных кадров;

- потребности по замещению выбывающих кадров определяются службой занятости на порядок ниже реального уровня, что указывает на слабое взаимодействие этой службы как с хозяйственными организациями области так и с лицами ищущими рабочие места. В этих условиях региональные учебные заведения не могут получить адекватную информацию о текущем и прогнозируемом спросе на кадры;

- необходима организация управления и планирования профессионального образования на региональном уровне;

- недостаточно ощутима роль интеграции учебных заведений родственного (или одинакового) профиля в пределах одного региона или населенного пункта;

- необходимо усилить уровень интеграции учебных заведений с необразовательными (производственными) организациями и предприятиями (т.е. с другими юридическими лицами), если это диктуется потребностями учебного процесса или/и экономики учебного заведения;

- планирование объемов подготовки рабочих кадров и реализация мероприятий по содействию занятости населения на территории Согдийской области, требуют владения как информацией о рынке труда, так и о демографических процессах, в том числе: уровень рождаемости, численность трудоспособного населения в области и уровень его экономической активности, миграции квалифицированных кадров и т.д.;

- необходимым условием развития НПОО должна стать работа по мониторингу качества подготовки кадров. Участие в конкурсах профессионального мастерства – это инструмент повышения престижа НПОО, повышения качества подготовки с ориентацией на мировые стандарты;

- необходимы инструменты адаптации учебного профиля и профессиональной структуры кадров выпускаемых учреждениями НПОО к требованиям региональных рынков труда, что позволит уменьшить барьеры трудоустройства выпускников по полученным профессиям (специальностям);

- реформирование региональной системы НПОО требует предоставления консультационных и информационных услуг учебным заведениям, особенно в области анализа потребностей рынка труда и организации профориентации молодежи;

- повышение ориентации учебных заведений на потребности рынка труда требует улучшения их финансирования;

- необходимо формирование механизмов взаимодействия между учебными заведениями профобразования, органами госуправления региона и хозяйственными организациями с тем чтобы обеспечить цели регионального развития, рост и обновление производства так и карьерные и образовательные интересы самих квалифицированных кадров на территории Согдийской области;

- вышказанное взаимодействие с социальными партнерами должно помочь решать в регионе и социальные задачи такие как содействие росту занятости социально незащищенных категорий населения путем увеличения количества работодателей, создающих рабочие места для групп неконкурентоспособных работников на основе установленных квот;

- необходимо формирование системы информирования о текущем состоянии рынка труда, которое позволит работодателям оперативно получать объективную оценку ситуации на рынке труда и, руководствуясь этим, качественно формулировать региональные потребности в квалифицированных кадрах, а также позволит гражданам, ищущим работу, объективно оценивать прогнозируемые потребности рынка труда;

- особое значение имеет учет внутрирегиональных потоков миграции квалифицированных кадров на территории Согдийской области что позволит более аккуратно оценить потребность по замещению выбывающих работников;

- необходимо совершенствовать систему профориентации с расчетом на потребности регионального рынка труда; это требует эффективной коммуникации между хозяйственными организациями и службой занятости, учебными заведениями профобразования и средними школами в области; полезным является расширение пропаганды рабочих профессий в рамках конкурсов профессионального мастерства с привлечением хозяйственных организаций региона, а также создание новых форм и способов продвижения/пропагандирования рабочих профессий;

- необходимо усилить роль области в координации и планировании работы учебных заведений высшего образования путем взаимодействия региональных органов управления образованием, региональных Советов ректоров и ректоров вузов;

- необходимо планирование качественного обновления состава преподавателей;

- необходимо создание регионального научно-технического центра с банком современной научной информации, программ автоматизированных исследований и проектирования, информационными технологиями и формирование портфеля научно-исследовательских заказов вузам, базирующихся на актуальных проблемах производства, открытых тематических конкурсах НИР, прямых связях с производством по договорам.

Рекомендации по улучшению работы системы НПОО для обеспечения реальных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах:

- развитие трудовой занятости должно стать частью приоритетов регионов и важным фактором, определяющим социально-экономическую политику страны;

- сформировать систему мониторинга спроса на квалифицированную рабочую силу путем активного взаимодействия с предприятиями и организациями региона; осуществлять мониторинг обеспеченности предприятий и организаций квалифицированными рабочими кадрами, и их прогнозируемой потребности в кадрах;

- создать в регионе систему государственного заказа на подготовку квалифицированных кадров по востребованным в Республике профессиям; такая система должна опираться на организованно собираемую информацию через механизмы взаимодействия с предприятиями и организациями области;

- повысить гибкость профессиональных учебных заведений в реагировании на выявленные потребности регионального рынка труда путем укрепления их материально-технической базы на основе консультаций с работодателями; создать в крупных городах многопрофильные профессиональные образовательные учреждения с учетом потребностей предприятий в рабочих кадрах;

- органы управления регионом должны содействовать организации производственной практики учащихся профтехучилищ путем мобилизации работодателей области по профилям предприятий и выпускаемых кадров;

- учебные заведения должны изыскивать возможности организации производственной практики и производственной деятельности на собственной базе в сотрудничестве с предприятиями;

- повысить роль экономических стимулов в управлении профобразованием; внедрить гранты на развитие учебных заведений, которые показывают особые успехи в трудоустройстве и закрепляемости на рабочих местах своих выпускников;

- отдельно формировать и финансировать государственный заказ на подготовку кадров для приоритетных и инновационных сфер деятельности в области; внедрение такой модели планирования и финансирования обеспечивает выпускникам НПОО гарантируемое трудоустройство, оснащение материальной базы, прохождение учащимися производственной практики на базе предприятий и организаций;

- улучшить систему профессиональной ориентации выпускников образовательных учреждений в области путем популяризации и повышения престижа рабочих профессий с учетом потребностей роста экономики;

- по телевидению, радио, в средствах массовой информации усилить пропаганду высококвалифицированных рабочих профессий, организовывать циклы передач и статей о передовых рабочих, о рабочих династиях, а также типа – «Я в рабочие пойду, пусть меня научат»; организовывать конкурсы среди рабочих и преподавателей – «Лучший по профессии...», «Лучший преподаватель профессионально-технического обучения», «Лучший мастер», «Лучший наставник» и т.д.

5.3. Предложение по созданию регионального механизма согласования интересов НПОО и социальных партнеров

Вопросы политики профобразования на региональном уровне

Проведенный в рамках обследования анализ развития региональных системы НПОО в Согдийской области позволил выявить следующие противоречия в существующей системе управления профессиональным образованием:

- отсутствие координации и планирования деятельности образовательных структур на региональном уровне приводит к дублированию, несогласованности действий, направленных на достижение общих целей, к понижению уровня педагогического воздействия на обучающихся и другим последствиям, снижающим эффективность управления инновационными процессами в профессиональном образовании;
- отсутствие структур реализующих системных подход к проектированию образовательной деятельности приводит к низкому уровню проектной документации и, как следствие, к затруднениям в процессе реализации инновационных проектов;
- отсутствие действенной координации деятельности образовательных организаций региона затрудняют обмен передовым педагогическим опытом, снижает социальную эффективность результатов инновационных преобразований и др.

В процессе исследования выяснилось, что деятельность трехсторонней комиссии при исполнительном органе государственной власти в Согдийской области (далее Областной хукумат) сформированной в установленном законодательством порядке и состоящей из представителей объединений работодателей, профсоюзов и соответствующих госструктур в последнее время имеет тенденцию к ослаблению и нуждается в активизации.

Социальное партнерство в системе профессионального образования можно рассматривать как:

- социальный ресурс образовательного заведения;
- фактор стабилизации регионального рынка труда;
- способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства с целью позитивных социально экономических изменений;
- технологию взаимодействия специалистов в поле профессиональных проблем с целью оптимизации принимаемых решений;
- определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы и государство в целом.

В Согдийской области, как было выявлено в ходе пилотного обследования, назрела объективная необходимость согласования общей потребности в занятой рабочей силе с ежегодным выпуском кадров по профессиям и уровням образования с учетом их соответствия текущим и ожидаемым изменениям в отраслях экономики региона.

Необходимо принять меры по мобилизации и организации деятельности объединений работодателей в Согдийской области в отношении обеспеченности квалифицированными кадрами. В ходе проведения обследования, при проведении консультаций и встреч, не удалось выявить интересы промышленных предприятий в области их обеспечения квалифицированными кадрами. Сложилось впечатление, что объединение работодателей выражают интересы прежде всего фермеров и дехканских хозяйств при всем при том, что Согдийская область прежде всего является промышленно развитым регионом республики.

Особенностью системы управления деятельностью НПОО области как выяснилось является то, что они напрямую подчинены Министерству труда, миграции и занятости населения и на уровне

области нет соответствующей структуры, выполняющей роль координирующего и методического центра на который было бы возможно также возложить функцию мониторинга и оценки подготовки профессиональных кадров отвечающих потребностям самой области. В ходе консультаций выяснилось, что руководство области также озабочено проблемой отсутствия координации и слабого сотрудничества социальных партнеров в части подготовки рабочих кадров и их трудоустройства.

Интенсификация профессионального развития кадров возможна при определенной интеграции учебных, научных, информационно-аналитических учреждений. Такая система должна быть нацелена на реализацию государственной кадровой политики, кадровых программ и планов, в которых важное место отводится профессионально-квалификационному развитию кадрового потенциала.

Проблемы подготовки рабочих кадров в области

Обследование выявило ряд проблем в области подготовки рабочих кадров, которые условно можно разделить на несколько групп:

- как выяснилось, работодатели практически не привлекаются к процессу регионального планирования набора и выпуска кадров по специальностям, и разработке содержания профессиональных образовательных программ;
- преподаватели и руководители учебных заведений в системе начального профессионального образования отмечают долгий и забюрократизированный процесс включения новых специальностей /профессий отражающих потребности рынка труда и трудности при использовании методов определения этих потребностей в подготовке рабочих кадров;
- выявлено слабое взаимодействие между работодателями и учреждениями начального профессионального образования в части организации практики, профессиональной ориентации и последующего трудоустройства в том числе на основе договоров и направлений.
- отмечается слабое материально-техническое оснащение учреждений НПОО не отвечающее технологиям, используемым на современных производствах;
- сами учебные заведения НПОО нередко не обладают преподавательским составом и мастерами производственного обучения с достаточным уровнем квалификации;
- выявлено определенное несоответствие утвержденных образовательных программ учреждений НПОО потребностям производства; такие программы не могут обеспечить освоение знаний и умений необходимых предприятиям, что вынуждает работодателей организовывать дополнительное обучение на рабочих местах.

Требуют своего решения вопросы, направленные на совершенствование процессов планирования объемов подготовки кадров с учетом потребностей рынка труда, управления и координации деятельности всех сторон, заинтересованных в качественной подготовке рабочих кадров, включая:

Предложения по формированию регионального механизма согласования интересов НПОО и социальных партнеров:

- изучить целесообразность формирования институциональной структуры из представителей трехсторонних партнеров, учреждений НПОО и службы занятости на уровне области с функциями координации, планирования, анализа и мониторинга ситуации с подготовкой и трудоустройством рабочих кадров;
- сформировать на общественных началах при областном хокуmate (а в случае необходимости и на уровне городов и районов (можно под эгидой трехсторонней комиссии либо представительских органов – депутатского корпуса) комиссии по вопросам подготовки рабочих кадров и обеспечения взаимодействия всех заинтересованных структур (в том числе государственных, общественных и органов самоуправления на местах) с целью обеспечения индустриализации экономики и повышения уровня квалификации и занятости населения;

Для преодоления вышеуказанных проблем, выявленных пилотным обследованием, предлагается:

- рассмотреть возможность регулярного созыва межведомственного совещательного органа (Общественного Совета) при исполнительном органе государственной власти Согдийской области по вопросам подготовки рабочих кадров и координации сотрудничества между работодателями и учреждениями НПОО, либо проведение регулярных консультаций по инициативе областной трехсторонней комиссии между представителями объединений работодателей и руководителями НПОО;

- содействовать возобновлению (активизации) деятельности областных общественных организаций работодателей (ассоциаций) с тем, чтобы охватить/вовлечь их в процессы определения потребности области в профессиях, обсуждения и планирования выпуска кадров по специальностям, координации производственной практики и трудоустройства выпускников;

- рекомендовать Министерству труда, миграции и занятости населения рассмотреть возможность обновления учебных планов, усиления материально-технической базы лицеев, повышения квалификации преподавательского состава и разработки профессиональных стандартов.

Следует предусмотреть регулярное обновление перечня профессий по которым проводится обучение в НПОО. При этом необходимо обеспечить возможность проведения предварительных консультаций с работодателями на предмет учета уровня востребованности профессий и специальностей на региональном рынке труда.

Поручить соответствующим структурам системы труда, миграции и занятости усилить информационно просветительскую работу среди выпускников школ, направленную на популяризацию рабочих профессий и повышение качественного уровня профессиональной ориентации с использованием современных технологий.

С целью усиления координации между учреждениями НПОО и работодателями по подготовке рабочих кадров по востребованным специальностям и коренного улучшения работы системы НПОО в Согдийской области предлагается реализовать следующие мероприятия:

- планировать регулярное проведение обследования рабочей силы в области с целью выявления потребности в новых профессиях и организации профессионального обучения по новым специальностям.

- обеспечить создание единой системы мониторинга этапного прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу для реального сектора экономики, проведение мониторинга обеспеченности предприятий и организаций рабочими кадрами, и их потребность в дополнительной квалифицированных кадрах;

- создать и внедрить на региональном уровне систему государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих кадров по наиболее востребованным и перспективным для республики профессии;

- укрепить материально-техническую базу профессиональных училищ особенно в малых городах и сельских территориях. В крупных городах – создать многопрофильные образовательные учреждения, с учетом реальной потребности предприятий в рабочих кадрах;

- внедрить экономические методы управления качеством профессионального образования стимулирующие из бюджетных средств те учебные заведения, чьи выпускники лучше трудоустраиваются по специальности, закрепляются на рабочем месте, где обеспечен высокий уровень квалификации, и сохранность контингента. Внедрение этой модели дает учреждениям НПОО гарантируемое трудоустройство выпускников, оснащение материальной базы, прохождение учащимся производственной практики на базе данных предприятиях и организациях;

- усовершенствовать систему оплаты труда работников начального- профессионального образования, повысить стимулирующую роль материального вознаграждения в укреплении инженерно-педагогического коллектива, повышении уровня профессионального мастерства;

- оптимизировать систему профессиональной ориентации выпускников образовательных учреждений путем реализации комплексных мер, направленных на популяризацию и повышение престижа рабочих профессий и специальностей, с учетом потребностей растущей экономики и запросов рынка труда;

- разработать систему стимулирования (например представить налоговые льготы) работодателей, инвестирующих собственные средства в профессиональную подготовку рабочих кадров;
- активнее использовать средства массовой информации для популяризации рабочих профессий и освещения вопросов профессиональной подготовки рабочих кадров и специалистов и их трудоустройстве.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Техническое задание на выполнение пилотного проекта в рамках Проекта Группы 20 на тему: «Совершенствование коллективным руководством системой профессионально-технического образования в регионе Таджикистана»

I. Основная информация о Проекте Группы 20

В 2016 году Российская Федерация в лице Министерства Финансов дала согласие на финансирование реализации 2-ой фазы проекта «Применение Стратегии профессиональной подготовки кадров Группы Двадцати» исполняемого МОТ в партнерстве с Российской Федерацией (далее – «Проект») на период 2016-2019 гг. Цель второй фазы Проекта – получить следующие три основных результата:

- Результат 1: Укреплен потенциал государственных органов и заинтересованных сторон в сфере разработки и реализации политики и стратегий профессиональной подготовки кадров в соответствии с требованиями политики развития людских ресурсов (РЛР) МОТ и целей устойчивого развития (ЦУР) ООН.

- Результат 2: Укреплен потенциал отраслевых организаций и компетентных органов в сфере анализа, разработки и применения профессиональных стандартов, квалификаций, компетентностных учебных программ и инструментов оценки.

- Результат 3: Методология прогнозирования потребностей в профессиях, и программа управленческой подготовки руководителей учебных учреждений НПОО усовершенствованы, утверждены и применяются в пяти регионах Российской Федерации и отдельных странах-бенефициарах.

Основная стратегия Проекта предполагает укрепление потенциала директивных органов, сотрудников соответствующих министерств и ведомств в сферах, касающихся вышеописанных результатов. Данный процесс включает разработку и распространение технических знаний и методологий, обучение в целях ознакомления с применяемыми понятиями и методиками, а также реализацию пилотных проектов в странах-бенефициарах. Обзорные доклады, методологии, обеспечивающие реализацию пилотных проектов, и другие результаты, полученные Проектом, распространяются на национальном и субрегиональном уровне в целях содействия дальнейшей реализации Стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати в соответствии с потребностями и условиями, выявленными в странах-бенефициарах, таких как Российская Федерация, отдельные государства Центральной Азии, Иордания и Вьетнам.

Проект укрепляет региональные и международные механизмы обмена знаниями в сфере политики и стратегий профессиональной подготовки кадров, что позволит обеспечить дальнейшее развитие человеческого капитала, рост производительности и конкурентоспособности за счет обеспечения большего участия в профобучении и более равного доступа к профессиональной подготовке кадров, возможностям трудоустройства, достойному труду и улучшению благосостояния людей. Проект планируется завершить 30 ноября 2019 года.

В соответствии с этим Договором на выполнение пилотного проекта, Государственный научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (Исполнитель) осуществит Пилотный проект в выбранном регионе Таджикистана для улучшения руководством региональной системой НПОО с целью приведения ее деятельности в соответствие с согласованными интересами и требованиями социальных партнеров, обучаемых лиц, и органов госуправления.

Целью пилота является разработка регионального механизма регулярного согласования интересов вышеуказанных партнеров в области НПОО на основе региональных целей и планов развития экономики и занятости и скоординированного реагирования региональной системы НПОО на указанные цели и мероприятия. Ожидается, что институциональные и социальные партнерские организации, участвующие в этом механизме, согласятся со структурой и процессом координации и дадут определенные обязательства по улучшению НПОО в регионе и его роли в содействии занятости и возможности трудоустройства выпускников.

В рамках этого Пилотного проекта выполнение следующих мероприятий является обязательным для достижения вышеуказанной цели организацией -Исполнителем:

- инициировать определение или создание национального технического органа, ответственного за надзор за пилотом регионального управления НПОО и его реализацией;
- выбор региона и проект плана работы согласовываются национальным техническим комитетом, созданным для наблюдения за пилотом;
- определение круга соответствующих партнеров и заинтересованных сторон, включая государственное НПОО и агентства по трудоустройству, а также различные заинтересованные организации (как национальные, так и региональные), региональные поставщики услуг НПОО (государственные и частные) и разработку механизма их участия в пилотном проекте, а также процессы внедрения и совершенствования регионального управления НПОО;
- проведение консультаций с региональными властями и социальными партнерами и системой НПОО по мере необходимости, с целью определения цели, графика работы и прогресса в выбранном регионе для согласования ожидаемых действий, процессов и результатов;
- обследование профессиональной структуры занятой региональной рабочей силы должно быть разработано и проведено на выборке, размер и конфигурация которой согласованы в рамках проекта МОТ-20 (отдельный отчет должен быть подготовлен по результатам этого опроса);
- анализ профессиональной структуры выпускников региональных учебных заведений НПОО в год (по результатам этого анализа должен будет подготовлен отдельный отчет);
- результаты обоих обследований должны быть сравнены и выявлены возможные существенные различия обуславливающие необходимость согласования НПОО с потребностями воспроизводства рабочей силы в регионе. Выявлены недостатки в координации действий различных государственных учреждений и социальных партнеров в руководстве региональной системой НПОО и планированием выпуска квалифицированных кадров;
- разработан механизм регулярных консультаций по региональному плану развития экономики и занятости и роли региональной системы НПОО для содействия такому плану и согласован заинтересованными сторонами и социальными партнерами. Соответствующие институциональные и социальные партнерские организации принимают определенные обязательства по содействию ее осуществлению, способствуя занятости и возможности трудоустройства выпускников НПОО в пилотном регионе;
- проект отчета о пилотном внедрении, включающий результаты анализа и описывающий новый механизм регионального коллективного управления НПОО, составлен, согласован Проектом G20 и представлен на семинаре по завершению пилотного проекта (основной отчет);
- определен круг лиц принимающих решения, социальных партнеров и других заинтересованных сторон, которые развили практические возможности для улучшения коллективного руководства НПОО на региональном уровне посредством реализации пилотного проекта (включая долю участвующих в пилоте женщин), позволяющий выявить результаты данного пилота;
- национальный семинар по завершению пилотного проекта проведен с участием персонала проекта G20 и других стран-бенефициаров проекта (программа семинара подготовлена и одобрена проектом G20);
- соответствующий опыт других стран-бенефициаров проекта G20, которые реализовали подобный пилотный проект, был изучен и применен в Таджикистане.

Приложение 2. Выборка предприятий и учреждений НПОО в пилотных районах Согдийской области

	Наименование показателей	г.Ходжент	г.Гулистан	г.Исфара	г.Канибадам	р.Б. Гафуров	р.Спитамен	Итого
1	Численность населения*	179 900	47 100	265 100	205 500	367 600	136 800	1 202 000
2	Из них в трудоспособном возрасте (м/ж)	31 814	28 840	170 700	112 200	211 134	41 799	596 487
	- из них женщин	12 848	14 400	83 800	54 076	108 772	19 500	
3	Численность занятого населения	32 677	15 246	86 457	661 50	108 535	19 800	328 865
	- из них женщин		7 840	36 744	29 767		2 000	
3	Количество пром. предприятий	163	30	47	44	103	23	410
4	Общее число наёмных работников	30 100	10 199	32 168	8 887	31 555	2 499	88 318
5	Численность предпринимателей	1 128	8 44	16 434	8 425	13 419	6 54	40 904
6	из них: юридические лица	56	136	568	383	1 092	17	2 252
9	Физические лица	1 072	613	15 609	8 042	1 232	637	27 205
	- из них женщин	386	223		3 190		93	
8	Ожидаемое число респондентов работодателей	86 75 / 10 ссз	10	15	15	30	15	171
9	Число учреждений НПОО	3	-	2	2	1	1	9
10	Численность респондентов - преподавателей НПОО **	6	-	5	5	2	2	20
11	Ожидаемое число респондентов выпускников учреждений НПОО	90	-	40	40	15	15	200

Приложение 3. Список лиц участвовавших в консультациях по тематике пилота

1) Министерства и ведомства:

- Министерство труда миграции и занятости населения Республики Таджикистан – Сангинов Э. Н., А. Мирзозода, Р. Гулшани;
- Министерство образования и науки Республики Таджикистан – Фируза Афсияева;
- Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан – [ФИО ____];
- Министерство промышленности и новых технологий Республики Таджикистан – [ФИО ____];

2) Организации в Согдийской области:

- исполнительный орган государственной власти в Согдийской области – А. Якуби;
- областное управление службы занятости в Согдийской области – Ш. Нодири;
- областное управление миграционной службы в Согдийской области – Ш. Зайнура;
- областное управление образования – О. Каримов.

3) Социальные партнеры:

- объединение работодателей Республики Таджикистан – А. Шарипов;
- областной Совет независимых профсоюзов в Согдийской области – Ш. Абдуллозода;
- общественный Совет Директоров НПОО (лицеев) Согдийской области – Х. Нурматов.

Список директоров НПОО в Согдийской области, участвовавших в обсуждении итогов проведенного обследования (прилагается):

- *Нурматов Х.Г. – г. Худжанд;*
- *Наимов Маджид – г. Худжанд;*
- *Расулов Гани – г. Худжанд;*
- *Алиева Манзура – г. Худжанд;*
- *Рахимджанова З.Н. – г. Канибада;*
- *Ахмедов А. – г. Исфара;*
- *Абдулахадов А. – г. Исфара;*
- *Муhibуллоев А.Х. – р. Спитамен;*
- *Исобоева Нодира – р. Б. Гафуров;*
- *Саримсоков А.Б. – г. Канибада.*