



Проект ПРООН «Молодежь за бизнес и инновации»

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ



Душанбе, 2022

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

Взгляды, изложенные в данной публикации, выражают мнение авторов и могут не совпадать с позицией ПРООН. Возможно, частичное и полное воспроизведение публикации без разрешения Программы развития Организации Объединенных Наций, но со ссылкой на первоисточник. Настоящее руководство разработано по заказу ПРООН Таджикистан. ПУБЛИКАЦИЮ ПОДГОТОВИЛ: Мухаммаджон Косим.

Авторское право © ПРООН 2022

Опубликовано: Июль 2022 г.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

НСР – Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года

ПСР – Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы

ЦУР – Цели устойчивого развития

ТПОП – Техническое и профессиональное образование и подготовка

РСЭ – Реальный сектор экономики

ИКТ – Информационно-коммуникационные технологии

ООН – Организация объединённых наций

ПРООН – Программа развития Организации объединённых наций

МВФ – Международный валютный фонд

ВБ – Всемирный банк

МФК – Международная финансовая корпорация

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

СНГ – Содружество Независимых Государств

НБТ – Национальный банк Таджикистана

АСПРТ – Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан

ЦСР – Центр стратегического развития при президенте Республики Таджикистан

СПО – Среднее профессиональное образование

НПО – Неправительственная организация

СНГ – Содружество Независимых Государств

РСЭ – Реальный сектор экономики

ПИИ – Прямые иностранные инвестиции

ГЧП – Государственно-частное партнёрство

ММСКБ – Микро, малый, средний и крупный бизнес

ТЗ – Техническое задание

РРП – Районы республиканского подчинения

РТ – Республика Таджикистан

«Soft skills» (Сквозные, гибкие или мягкие компетенции) — компетенции, которые помогают людям находить оптимальные решения в широком спектре задач, и которые не связаны с конкретным видом профессиональной деятельности.

«Hard skills» (твёрдые навыки или профессиональные компетенции) — знания, умения и опыт, связанные с процессом производства и услуг, которые необходимы для профессиональной деятельности.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
ОБЗОР СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН.....	13
Структура и динамика изменения трудовых ресурсов по стране	14
Фактор образования в развитии рынка труда	20
Трудовая миграция и ее социально-экономические последствия	25
Состояние и динамика оплаты труда в Таджикистане.....	28
Перспективы создания новых рабочих мест путем развития предпринимательства	30
АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА СПРОС СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ	33
Обзор стратегических документов, программ и аналитических материалов в сфере рынка труда в Таджикистане	33
Рынок труда и тенденции развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).....	42
Новые перспективы трудового рынка через индустриализацию экономики	47
Финансово-банковский сектор и его приоритеты. Прогнозы развития рынка труда	51
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ДРУГИХ ИГРОКОВ РЫНКА	54
Роль профессиональных и сквозных компетенций специалистов	54
Вопросы подбора персонала и нехватки специалистов	57
Анализ факторов, влияющих на текучесть кадров	65
Анализ будущего роста числа занятых по категориям.....	67
Анализ проблем и решения в кадровых вопросах	68
Анализ эффективности поиска кандидатов/специалистов на рынке	71
Оценка уровня подготовки выпускников учебных заведений.....	73
Анализ критериев отбора кандидатов на работу	74
Анализ предложений работодателей по усовершенствованию содержания образовательных программ	75
Заинтересованность работодателей в специалистах-выпускниках определенных ВУЗов.....	78
Заинтересованность работодателей в определенных (универсальных) специальностях	80
ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И РЕКОММЕНДАЦИИ	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	89

ТАБЛИЦЫ

- Таблица 1. Численность населения и структура его трудоспособной части (тыс. чел.)
- Таблица 2. Трудовые ресурсы, занятое население и безработные в 2015-2020 гг.
- Таблица 3. Динамика занятости в Таджикистане по видам деятельности (тыс. чел.)
- Таблица 4. Распределение безработных, зарегистрированных органами службы занятости по уровню образования в Таджикистане с 2013 по 2019 гг.
- Таблица 5. Количество трудовых мигрантов с разбивкой по половому признаку (2015–2019)
- Таблица 6. Распределение таджикских мигрантов по секторам занятости в России
- Таблица 7. Среднемесячная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций Таджикистана по видам экономической деятельности (в USD)
- Таблица 8. Среднегодовая численность занятых по формам собственности в Республике Таджикистан на 2010-2018 годы (*тыс. чел.*)
- Таблица 9. Рейтинг развития цифровой экономики в разных странах
- Таблица 10. Основные показатели промышленности Республики Таджикистан
- Таблица 11. Прогноз занятости населения (в т.ч. в промышленности) до 2025 года (тыс. чел.)
- Таблица 12. Дефицит и текучесть специалистов в финансовом секторе
- Таблица 13. Дефицит и текучесть специалистов в IT секторе
- Таблица 14. Дефицит и текучесть специалистов в легкой промышленности
- Таблица 15. Дефицит и текучесть специалистов в пищевой промышленности
- Таблица 16. Дефицит и текучесть специалистов в горнодобывающей промышленности
- Таблица 17. Дефицит и текучесть специалистов в химической промышленности
- Таблица 18. Дефицит и текучесть специалистов в секторе металлургии
- Таблица 19. Дефицит и текучесть специалистов в секторе машиностроения
- Таблица 20. Факторы, влияющие на текучесть кадров в пилотных секторах
- Таблица 21. Критерии для приема на работу специалистов.
- Таблица 22. Предложения работодателей о необходимых изменениях в содержании образовательных программ подготовки специалистов пилотных секторов
- Таблица 23. Наиболее предпочитаемые респондентами выпускники ВУЗов (по секторам)
- Таблица 24. Предпочтение работодателей в выпускниках определенных специальностей, как наиболее многогранных (универсальных) для функционирования компаний

СПИСОК РИСУНКОВ

- Рисунок 1. Картирование респондентов из компаний по регионам, городам и районам
- Рисунок 2. Секторальное картирование респондентов / компаний
- Рисунок 3. Характеристика респондентов по объему бизнеса (ММСКБ)
- Рисунок 4. Списочная численность компаний респондентов по секторам
- Рисунок 5. Структура трудоспособного населения в 2015 -2020 гг., тыс. чел.
- Рисунок 6. Динамика изменений ВВП в Республике Таджикистан в 2015 – 2020 гг.
- Рисунок 7. Экономическая активность Республики Таджикистан
- Рисунок 8. Процентное соотношение расходов на образование стран СНГ к ВВП (в %) в 2018 г.
- Рисунок 9. Доля расхода бюджета на финансирование сферы образования в Республике Таджикистан, в %
- Рисунок 10. Среднемесячная заработная плата в странах СНГ за 2021г. (в долларах США)
- Рисунок 11. Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин в Таджикистане по видам деятельности в 2020 г.
- Рисунок 12. Численность индивидуальных предпринимателей в РТ, тыс. чел
- Рисунок 13. Стратегия индустриального развития РТ
- Рисунок 14. Показатели избытка и нехватки специалистов в рамках Программы среднесрочного развития Республики Таджикистан
- Рисунок 15. Развитие цифровой экономики в странах Европы и Центральной Азии
- Рисунок 16. Индекс ООН по электронному правительству в странах Центральной Азии за 2019 год
- Рисунок 17. Динамика изменений объема промышленного производства в Республике Таджикистан за 1991-2020 гг.
- Рисунок 18. Промышленность в структуре ВВП на 2020 год
- Рисунок 19. Прогноз изменений структуры ВВП до 2030 года
- Рисунок 20. Статистика прироста населения Таджикистана за 70 лет и прогнозы до 2100 года
- Рисунок 21. Предпочтение работодателей в профессиональных компетенциях
- Рисунок 22. Предпочтение в профессиональных компетенциях по секторам
- Рисунок 23. Необходимые сквозные компетенции, по мнению респондентов
- Рисунок 24. Основные дефицитные специальности банковского сектора.
- Рисунок 25. Ожидание роста численности занятых по категориям работников
- Рисунок 26. Ожидание роста численности занятых по категориям работников в разрезе пилотных секторов промышленной отрасли
- Рисунок 27. Проблемы компаний при выборе специалистов отраслевых профессий
- Рисунок 28. Меры, предпринимаемые респондентами, для решения кадровых вопросов
- Рисунок 29. Оценка эффективности способов поиска кандидатов на вакантные места
- Рисунок 30. Оценка удовлетворенности респондентов подготовкой выпускников системы профессионального образования
- Рисунок 31. Необходимость изменения содержания образовательных программ
- Рисунок 32. Заинтересованность респондентов в выпускниках отдельных вузов при приеме на работу, в %

Проект ПРООН «Молодежь за бизнес и инновации»

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

При поддержке и содействии Министерства промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, Национального банка Республики Таджикистан, Общественной благотворительной организации «Пешрафт» и Общественной организации «Имконият ва Дурнамо»



Empowered lives.
Resilient nations.



Министерство
промышленности и новых
технологий РТ



БОНКИ
МИЛЛИИ
ТОҶИКИСТОН

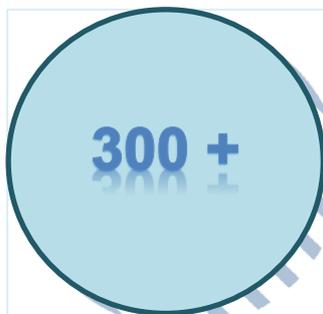


peshraft

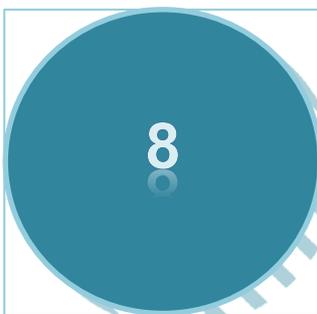


OP CONSULTING

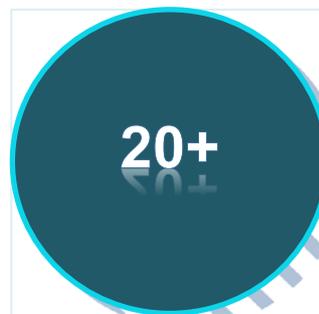
АНАЛИЗ В ЦИФРАХ:



Респондентов
(работодателей -
компаний)
участвовали в опросах



Пилотных секторов
были подвержены
анализу выявления
спроса на
специалистов



Специалистов и
волонтеров
участвовали в
проведении опроса и
анкетирования



ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики спрос на квалифицированную рабочую силу является предпосылкой и следствием роста эффективности труда, повышения качества товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности. С развитием экономических реформ не только возрастает роль профессионального труда, усиливается их влияние на структуру доходов работников, но и создаются позитивные условия для изменения трудовой мотивации.

Рабочая сила стала товаром, объектом купли-продажи на рынке труда, опосредующим отношения работодателей и рабочих. Это предопределило их новые отношения во всех сферах, в первую очередь – в области обеспечения современного производства рабочей силой высокой квалификации, которая формируется через систему подготовки кадров.

Вопросы рынка труда тесно переплетены и взаимосвязаны с вопросами подготовки рабочих кадров: ее социально-экономическим содержанием, ролью в повышении эффективности работы предприятий в новых экономических условиях, и решением практических вопросов обеспечения производства квалифицированной рабочей силой.

В перспективе экономического роста и увеличения инвестиционной активности, проблемы с недостатком квалифицированной рабочей силы в ведущих отраслях экономики и малого бизнеса могут возрасти, несмотря на наличие незанятой рабочей силы, по причине отсутствия у последней нужной квалификации. Это приводит к неравномерности экономического развития в территориальном разрезе и, как следствие, неравенству возможностей, которое мешает вовлечению людей в производственную занятость.

Несмотря на достигнутые успехи в восстановлении и развитии реального сектора экономики (РСЭ) Таджикистана, ряд проблем сохраняет свою актуальность, в том числе сохраняется недостаток квалифицированных специалистов – как топ-менеджеров, так и руководителей среднего звена-технических профессионалов, – вызванный проблемами образования и продолжающейся миграцией квалифицированных кадров.

Президент Республики Таджикистан в ходе своего ежегодного послания и в январе, и в декабре 2021 года отметил, что в политике государства и правительства Таджикистана важное место занимают регулирование трудовых отношений, развитие трудового рынка и трудоустройство населения. Тем не менее, Глава государства заявил, что в соответствии с существующими результатами анализов, уровень профессиональности рабочих не отвечает требованиям рынка труда, и поэтому этот вопрос нуждается в коренном переосмыслении. Было отмечено, что в ходе реформы нужно придать серьезное значение еще одному вопросу, а именно существующей в Таджикистане необходимости организации обучения многочисленным новым профессиям.

В рамках предыдущих посланий Президентом страны было поручено Министерству труда, миграции и занятости населения улучшить качество образования и процесса освоения профессий в образовательных учреждениях, наладить обучение нужным стране профессиям и ремеслам. В

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

связи с этим, Глава государства счел необходимым выявить возможные сценарии развития рынка профессий на основе детального изучения тенденций, имеющих место на современном этапе развития.

Методология анализа спроса на квалифицированных специалистов

Основной целью анализа являлось выявление и картирование потребностей отраслей экономики (в рамках данного исследования пилотных секторов) в профессиональных кадрах.

В рамках изучения приоритетов развития в стратегических, программных документах и прогнозах были выявлены оптимальные секторы для первичной инициации в качестве пилотных сфер исследования и анализа. В их число вошли компании и предприятия сфер промышленности (секторы: горнодобывающая, пищевая, химическая, легкая, машиностроение и металлургия), банковский сектор и сектор IT индустрии.

Следующие задачи анализа и картирования спроса на специалистов в пилотных отраслях были обозначены в качестве основных:

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

Методологический подход проведения данного анализа основан на сборе и анализе статистической информации, результатов проведенных опросов и анкетирования, итогов выборочных интервью работодателей-руководителей компаний в пилотных отраслях, результатов работы с целевыми фокус-группами и другими специалистами, а также изучении схожих исследовательских отчетов.

Для реализации указанных задач и создания базы для методологического воплощения исследования были проведены консультации и интервью с представителями соответствующих государственных, негосударственных, общественных и других учреждений по продвижению политики и /или развитию различных отраслей экономики, а именно - пилотных секторов (в т.ч. в



фокус-группах), а также секторов высшего образования и профессионального обучения. Были разработаны анкеты и проведены опросы (анкетирования) и выборочные интервью работодателей-руководителей компаний, осуществляющих экономическую деятельность в пилотных отраслях экономики.

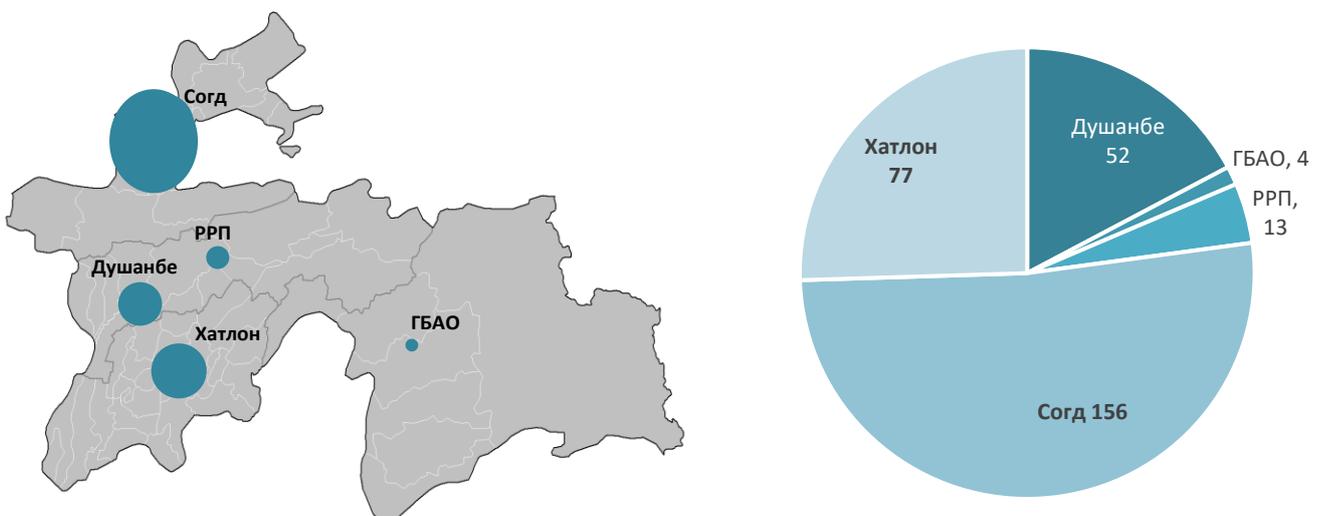
В ходе анкетирования были выявлены потребности пилотных секторов в квалифицированных специалистах, структура спроса на необходимые компетенции у соискателей (профессиональные и косвенные), являющиеся основополагающими для работодателей, степень удовлетворенности работодателей качеством обучения/степенью подготовленности кадров к работе, определены как кадровые, так и общие факторы (хозяйственно-административные, правовые, финансовые, рыночные и т.д.), препятствующие развитию деятельности предприятий/организаций.

Характеристика исследования/анализа выявления подробностей на специалистов в пилотных областях выглядела следующим образом:

Опрос Компаний			Фокус-группы
Общее из них:	Анкетные опросы	Интервью	
302	268	34	2

Как видно в вышеуказанной таблице, в опросе участвовали 302 местные компании из 8 пилотных секторов экономики. В части месторасположения респондентов из компаний-работодателей, в исследовании было охвачено 45 городов и районов республики (см. Рисунок 1).

Рисунок 1. Картирование респондентов из компаний по регионам, городам и районам



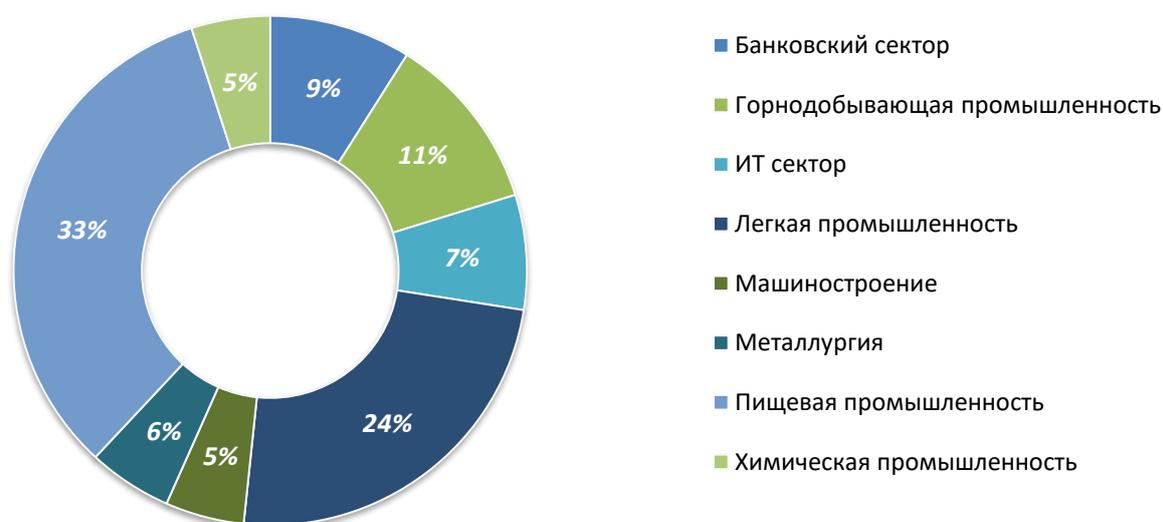
АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ
в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Варзобский район	район Ашт	район Хамадони
Вахшский район	район Б. Гафурова	район Ховалинг
г. Бохтар	район Балджувон	район Хорасан
г. Бустон	район Восеъ	район Ш. Шохин
г. Вахдат	район Дангара	район Шахритус
г. Гулистон	район Дж. Балхи	район Шугнан
г. Истаравшан	район Дж. Расулова	Раштский район
г. Истиклол	район Кубодиен	Яванский район
г. Исфара	район Кушониён	г. Душанбе
г. Конибодом	район Левакант	г. Куляб
г. Пенджикент	район Муминабад	г. Нурек
г. Турсунзода	район Пяндж	г. Худжанд
Гиссарский район	район Рудаки	район Дарвоз
район А. Джоми	район Спитамен	район Мастчоҳ
район Айни	район Фархор	район Мургаб
Регион	Кол-во компаний респондентов	
г. Душанбе	52	
ГБАО	4	
РРП	13	
Согдийская область	156	
Хатлонская область	77	
Общий итог	302	

Вышеуказанные таблицы демонстрируют, что основная масса респондентов/компаний приходится на Согдийскую область (52% от общего числа анкетированных), 26% и 17% опрошенных компаний являются соответственно резидентами Хатлонской области и города Душанбе.

В разрезе по секторам состав опрошенных респондентов/компаний выглядит следующим образом:

Рисунок 2. Секторальное картирование респондентов / компаний

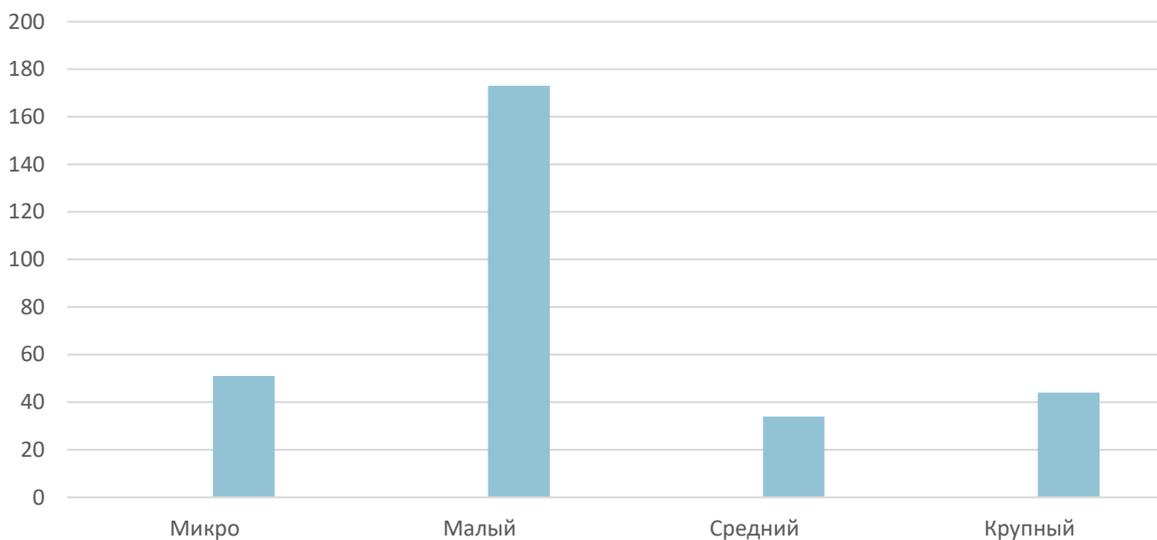




Как показывает рис. 2, наибольшее количество респондентов приходится на пищевую и легкую промышленность, что является закономерностью, поскольку в сравнении с другими секторами эти два сектора преобладают на рынке (с точки зрения количества, форм и объемов – микро/малый/средний бизнес). Этому способствует как государственная поддержка отраслей, так и рыночная конъюнктура. На третьем месте по количеству участников опросов данного исследования занимают представители горнодобывающей промышленности и недропользования (11%), активно развивающегося в последнее время, а также банковский сектор, представители которого составляют 9% от общего числа респондентов.

Характеристика респондентов в разрезе по масштабу (микро, малый, средний и крупный) бизнеса отмечены на рис. 3.

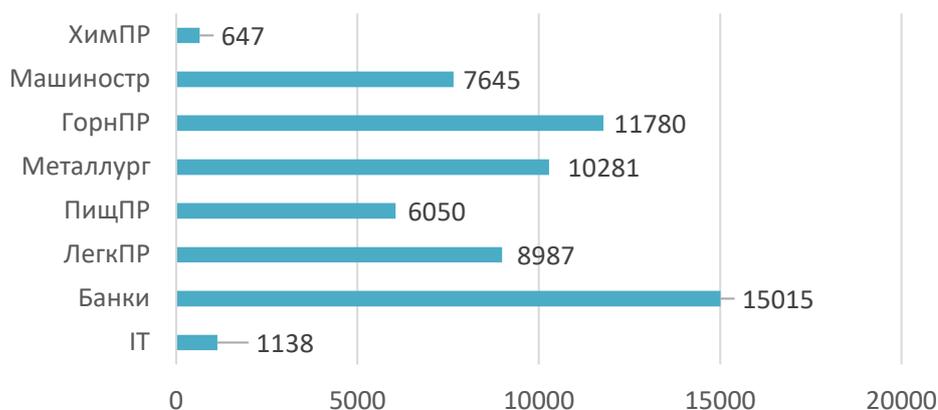
Рисунок 3. Характеристика респондентов по объему бизнеса (ММСКБ)



Согласно анкетированию, компании с количеством работников до 15 человек были включены в категорию «микро-бизнес», от 16 до 100 человек в «малый бизнес», от 100 до 250 человек в «средний бизнес», а компании с количеством сотрудников более 250 человек были включены в категорию «крупный бизнес».

Наибольшее количество участников анкетирования (респонденты от компаний) составили представители малого бизнеса. На них пришлось 57% от всех респондентов/работодателей. Большинство респондентов от малого бизнеса относятся к предприятиям в сферах пищевой и легкой промышленности. Второе место по количеству заняли представители микро-бизнеса (17%), далее - крупный бизнес (15%) и наконец - средний бизнес, представители которого составили 11% от общего числа респондентов. Среди респондентов крупного бизнеса в основном преобладали представители банковского сектора и горнодобывающей промышленности, которые в паре составили 57,5% от общего числа анкетированного в рамках опроса крупного бизнеса.

Рисунок 4. Списочная численность компаний респондентов по секторам



По итогам опросов общая численность работников всех компаний-респондентов составила 54845 человек. Среди опрошенных компаний пилотных секторов наибольшую численность составили респонденты от компаний горнопромышленного сектора, вторую строчку занимают представители банковского сектора и третьим по доле задействованных респондентов стал металлургический сектор. В то же время необходимо отметить, что значительную часть от общего количества работников компаний сектора металлургии составляет доля работников Таджикской алюминиевой компании, являющейся одной из самых крупных компаний в РТ.

ОБЗОР СОСТОЯНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

Рынок труда в Республике Таджикистан развивается под активным регулирующим воздействием государства. Об этом свидетельствуют следующие факты: разработка и реализация долгосрочной государственной Стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Национальной Стратегии развития образования до 2020 года, и других отраслевых и межотраслевых программ, нацеленных на создание новых и сохранение имеющихся рабочих мест, следование мировым тенденциям в системе образования (Болонская конвенция)¹.

В целом, вопросы оптимизации управления трудовыми ресурсами в условиях трансформационной экономики Таджикистана, связанные с вызовами глобализации, обуславливают разработку научно-обоснованных нормативно-правовых документов, определяющих правила игры в аспекте регулирования социально-трудовых отношений в масштабе всей страны. Это находит своё отражение в ежегодных Посланиях Президента Республики Таджикистан, Парламента страны, а также в принятой Правительством Республики Таджикистан Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года, различных программах государственных инвестиций и

¹ <https://hgu.tj/upload/files/5c90baa00a73e.pdf>



других документах, включая «Программу среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы», «Национальную стратегию развития образования Республики Таджикистан до 2020 года», Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения», Закон Республики Таджикистан «О Государственной защите и поддержке предпринимательства в Республике Таджикистан», Закон Республики Таджикистан «Об инвестициях» и т.д.

Структура и динамика изменения трудовых ресурсов по стране

Трудовые ресурсы являются основными субъектами рынка труда, следовательно, демографическое развитие Республики Таджикистан имеет большое влияние на изменение состава и структуры рынка труда и занятости населения.

Таблица 1. Численность населения и структура его трудоспособной части (тыс. чел.)

№	Показатель	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020г. по сравнению с 2015 г. в	
								+, -	%
1	Численность постоянного населения, тысяч человек	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9506,3	955,1	11,17
2	В том числе: городское	2260,3	2300,5	2354,2	2396,8	2438,9	2501,8	241,5	10,68
3	Сельское	6290,9	6442,3	6577,0	6729,8	6874,9	7004,5	713,6	11,34
4	Доля городского населения (%)	26,4	26,3	26,4	26,3	26,2	26,3	-0,1	-
5	Доля сельского населения (%)	73,6	73,7	73,6	73,7	73,8	73,7	0,1	-
6	В общей численности населения в возрасте: моложе трудоспособного	2938,9	3009,6	3063,6	3129,9	31910	3258,0	319,1	10,86
7	в трудоспособном возрасте (15-75 лет ²)	5175,5	5273,2	5379,7	5473,9	5567,4	5664,3	488,8	9,44
8	Старше трудоспособного возраста	436,8	460,0	487,8	522,8	555,4	584,0	147,2	33,70
9	молодежь в возрасте 14-30 лет	2865,1	2877,7	2877,7	2880,0	2877,5	2879,3	14,2	0,50

Источник: Расчёты на основе данных статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. и данных статистики по 2020 г., а также данных Министерства труда и занятости населения РТ

² https://stat.www.tj/a5adbabc421a020f46bc7f5d29b1cc98_1518005187.pdf

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Из сведений данной таблицы видно, что в 2020 году численность постоянного населения увеличилась на 955,1 тыс. человек или на 11,17% по сравнению с 2015 годом, население моложе трудоспособного возраста увеличилось на 10,86% или на 319,1 тыс. человек. За исследуемый в таблице период ежегодный прирост населения трудоспособного возраста в среднем составил более 97,7 тыс. человек, а население старше трудоспособного возраста ежегодно увеличивалось на более чем 29,4 тыс. чел.

За анализируемый период средняя численность городского населения в Таджикистане оказалась в 2,8 раз меньше, чем средняя численность сельского населения. Так, если в 2015 году доля городского населения составляла 26,43%, а сельского 73,53% от общего населения, то в 2020 году этот показатель незначительно сократился (на 0,12%) в пользу сельского населения и составил 26,32% городского и 73,68% сельского населения от общей численности соответственно.

Данные показывают, что в последние годы доля трудоспособного населения склонна к увеличению. Общая численность населения в 2020 году по отношению к 2015 году увеличилась на 11,2%, а трудовые ресурсы на 10,1%. В этот период численность безработных уменьшилась на 10,5%, а удельный вес трудовых ресурсов почти не изменился, составляя 59% от общей численности населения.

Таблица 2. Трудовые ресурсы³, занятое население⁴ и безработные⁵ в 2015-2020 гг.

Годы	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	Рабочая сила ⁶ , тыс. чел.	Занятое население, тыс. чел.	Безработные, тыс. чел.	Удельный вес трудовых ресурсов
2015	5111	2437	2380	57	59,77
2016	5224	2438	2384	54	59,75
2017	5326	2460	2407	53	59,63
2018	5427	2478	2426	52	59,46
2019	5521	2514	2463	51	59,28
2020	5625	2557	2506	51	59,17
2020 год в % к 2015	110,1	104,9	105,2	89,5	-

Источник: Расчёты на основе данных статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. и данных статистики по 2020 г., а также данных Министерства труда и занятости населения РТ

³ Трудовые ресурсы — часть населения, обладающая достаточным физическим развитием и достаточными интеллектуальными (умственными) способностями, которые необходимы для осуществления той или иной трудовой деятельности.

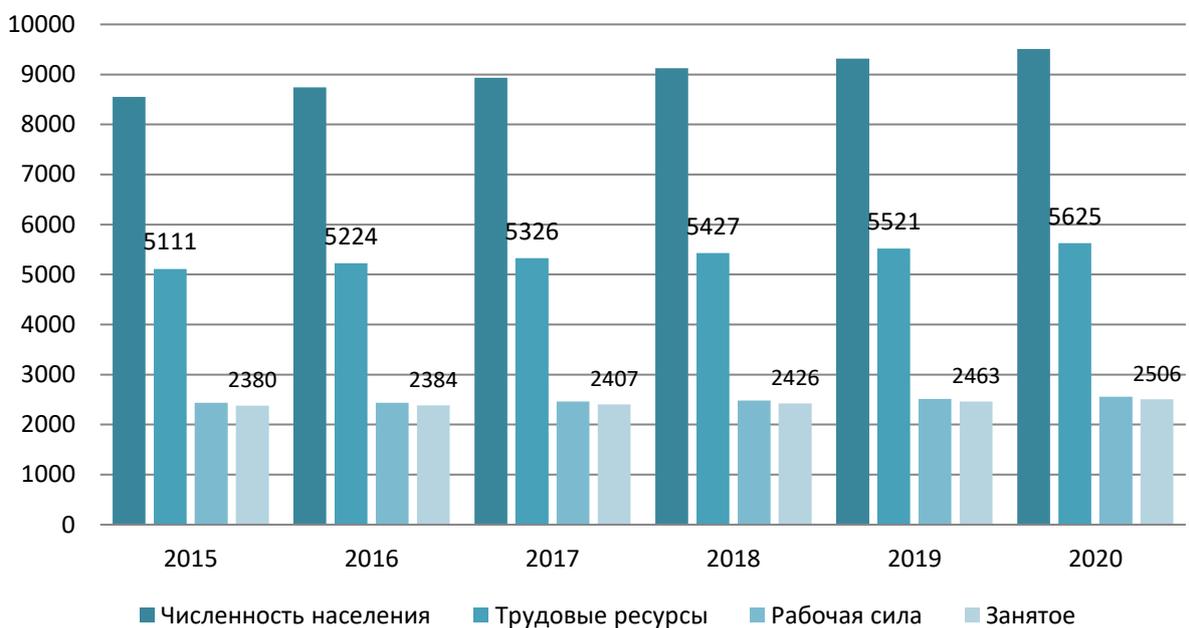
⁴ Занятое население – граждане, работающие по найму, выполняющие работу в течение полного или неполного рабочего дня, а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором (контрактом, соглашением).

⁵ Безработные – это общественная группа, состоящая из населения трудоспособного возраста, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы и готовы приступить к работе.

⁶ Рабочая сила – экономически активное население включает всех лиц любого пола, которые обеспечивают предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. К нему относится число занятого или безработного населения.

Следует отметить, что найти фактические данные о нехватке специалистов в экономике Таджикистана по группе специальностей или разбивку с долями лиц, работающих не по направлению профессиональной подготовки, крайне трудно. Несмотря на это, ниже приведены некоторые факты относительно невовлеченности трудовых ресурсов в официальный кругооборот ресурсов. Учитывая трудность получения достоверных данных о численности нетрудоустроенного населения, оценка этого показателя является косвенной, выстроенной через призму анализа состояния структуры трудовых ресурсов в республике.

Рисунок 5. Структура трудоспособного населения в 2015 -2020 гг., тыс. чел.



Источник: Составлено на основе "Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021 (Официальное издание)": Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2021.

На основе данных Рисунка 5 можно утверждать, что в 2020 году из общего контингента трудовых ресурсов занятыми являются только 44,6%, и наблюдается тенденция снижения доли занятых. К примеру, в 2015 году этот показатель был на уровне 46,6%. Таким образом, занятое население в экономике республики составляет менее 50% от общего числа населения. Это, в свою очередь, не является положительным фактом.

Результаты исследования рынка труда показывают, что в реальном секторе экономики страны занято почти в 2,5 раза больше населения, чем в сфере услуг. Например, в 2020 году в реальном секторе экономики было занято 1754,4 тысяч человек, а в сфере услуг всего 751,8 тысяч человек. Динамика занятости по видам деятельности в республике представлена в таблице 3.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ
в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Таблица 3. Динамика занятости в Таджикистане по видам деятельности (тыс. чел.)

Вид деятельности	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020г. К 2015г.%
Всего занято в экономике, в том числе:	2379,7	2385,3	2407,0	2425,5	2463,4	2506,2	105,3
в реальном секторе	1704	1695	1685,3	1698,9	1731,0	1754,4	103,0
сельское и лесное хозяйство	1545,2	1538,5	1466,1	1481,9	1507,3	1525,6	98,7
горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	12,5	11,4	12,6	14,1	12,5	12,5	100,0
обрабатывающая промышленность	60,1	59,5	86,7	82,6	83,3	86,4	143,8
энергия, газ и водоснабжение	19,3	17,8	18,0	18,8	27,1	28	145,1
строительство	66,5	67,1	101,6	101,4	100,8	101,9	153,2
сектор услуг	675,7	690,5	721,7	726,6	732,4	751,8	111,3
оптовая и розничная торговля	149,3	147,9	170,6	157,9	153,5	157,2	105,3
гостиницы и рестораны	9,8	9,6	15,6	15,4	16,4	16,4	167,3
транспорт, складское хозяйство и связь	56,8	56,0	43,6	62,1	61,3	61,3	107,9
финансовое посредничество	25,0	23,0	21,3	20,0	23,4	24,9	99,6
операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность	22,3	21,4	31,5	31,2	9,2	7,2	32,3
государственное управление	36,3	36,5	44,8	47,3	44,5	45,1	124,2
образование	209,3	220,5	231,5	235,0	242,1	247,1	118,1
здравоохранение и социальные услуги	98,3	104,7	114,3	114,9	115,4	116,7	118,7
прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	66,6	67,9	45,7	40,6	32,9	39,3	59,0

Источник: Составлено на основе "Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021 (Официальное издание)": Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2021.

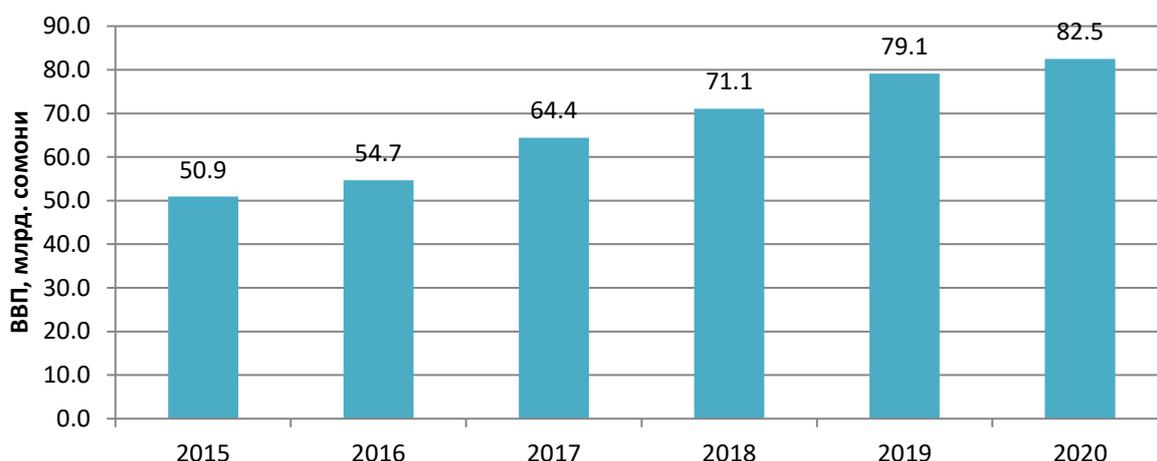


В 2020 году в реальном секторе экономики было занято более 70% от общего числа занятого населения, из которых более 60% составляют занятые в сельском и лесном хозяйстве. В то же время, в секторе услуг было задействовано 30% занятого населения, основную долю которого составляет занятость в сфере образования – 32,9%.

Развитие рынка труда, процессов в сфере занятости населения, в том числе трансформация занятости, относятся к числу социально-экономических показателей, определяющих развитие экономики страны посредством соответствующего роста ВВП, направленного на рост благосостояния населения. В условиях рыночной экономики, особенно для Республики Таджикистан, проблема занятости и ее структурные составляющие приобретают важное практическое значение, от решения которых зависит социально-экономическое развитие страны

В рисунке 6 представлены показатели, характеризующие динамику изменений ВВП Республики Таджикистан в период с 2015 по 2020 гг.

Рисунок 6. Динамика изменений ВВП в Республике Таджикистан в 2015 – 2020 гг.



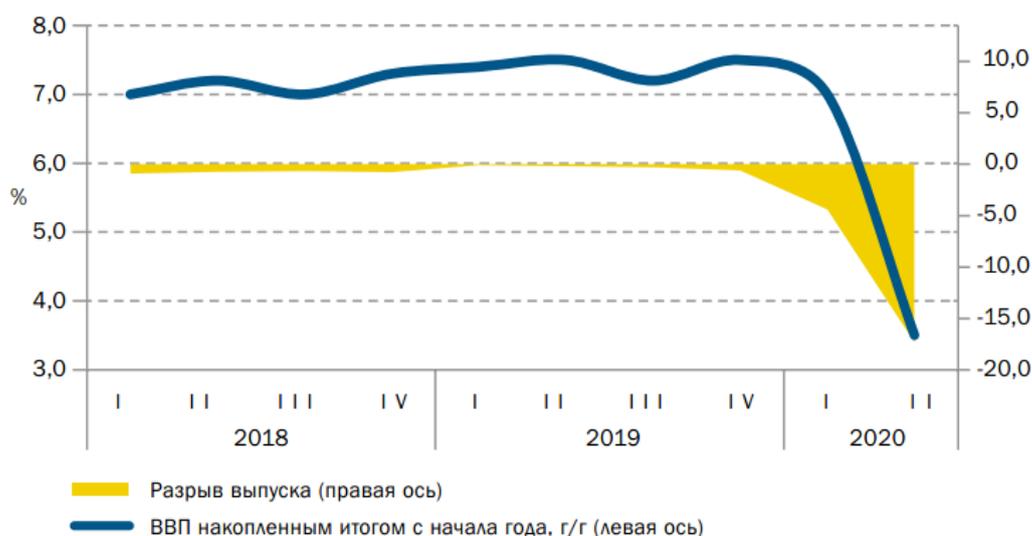
Источник: Составлено на основе официальных статистических данных Республики Таджикистан: АСПРТ, 2016-2021

Как показывает рисунок, за период с 2015 по 2020 годы ВВП Республики Таджикистан вырос более чем на 31,6 млрд сомони (на 61,7 %), составляя среднегодовой темп роста ВВП в пределах 6,6%. Необходимо отметить, что в данный период (рассматриваемый в рисунке) замедление темпа роста ВВП наблюдается только в 2020 году, когда среднегодовой темп роста ВВП был отмечен на уровне 4,5%. Причины рецессии можно объяснить влиянием и негативными последствиями пандемии COVID-19.

Рост экономики Таджикистана в условиях пандемии COVID-19 замедлился по итогам 2020 г. до 4,5% годового темпа прироста (после 7,5% за 2019 год). Негативное воздействие, связанное со вспышкой пандемии, сказалось прежде всего на непроизводственном секторе: оборот торговли (розничной и оптовой) снизился за январь - июнь на 5,2% годового темпа прироста (плюс 9,0% в 2019 г.), а объем предоставленных платных услуг - на 20,0% годового темпа прироста (плюс 2,9% годом ранее). На

производственную сферу пандемия повлияла в меньшей степени: промышленность увеличила выпуск на 9,2% годового темпа прироста, а сельское хозяйство - на 5,5% годового темпа прироста (в 2019 г. - 13,6 и 7,1% соответственно)⁷.

Рисунок 7. Экономическая активность Республики Таджикистан



Источник: МакроОбзор по Таджикистану. Евразийский банка развития – Октябрь 2020

По итогам 2020 ВВП на душу населения в Таджикистане года составил \$850 долларов. По квалификации Всемирного банка⁸, Таджикистан находится в группе стран с низким уровнем доходов (low income economies). Согласно квалификации ВБ в этих странах ВВП на душу населения составляет менее \$1026 долларов. Кроме Таджикистана в эту группу входят такие страны как Афганистан, Бурунди, Гвинея, Руанда, Мадагаскар, Танзания, Чад, Эфиопия и другие страны (всего 31 страна). Для сравнения с нашими соседями и странами-партнерами: в Кыргызстане ВВП на душу населения в 2020 году составил \$1224, в Казахстане - \$9131, а в России – \$10152.

Состояние и динамика изменений ВВП и ВВП на душу населения указывают на уровень экономического роста страны и благосостояния населения, что создает потенциал для формирования новых рабочих мест, обеспечения занятости и достойного заработка населения. Однако этот показатель отражает лишь усредненное значение, не позволяя учитывать неравенство в доходах и благосостоянии населения, тем более в период пагубного влияния последствий пандемии COVID-19 на экономику и доходы населения.

⁷ МакроОбзор по Таджикистану. Евразийский банка развития – Октябрь 2020 - https://eabr.org/upload/iblock/22f/EABR_Macroview_RT_10_2020_RU_2020_10_16.pdf

⁸ <https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/economic/20211028/efsr-bednost-tadzhikistana-obespechit-ego-platezhеспособност>



Низкий уровень вышеуказанных показателей, в совокупности с другими факторами имеют естественное влияние на повышение вероятности утечки квалифицированных кадров и талантливых выпускников любой страны в поисках достойной жизни, комфортных условий работы (в том числе достойного заработка) и досуга. Стоит отметить, что в качестве ключевой причины текучести кадров на предприятиях респондентами была отмечена “неудовлетворенность соискателями уровнем заработной платы”.

Фактор образования в развитии рынка труда

Фактор образования играет большое значение в развитии современного рынка труда. В совместном исследовании Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан и Международной организации труда от 2016 года, отмечено, что степень квалификации рабочей силы в определенной степени обусловлен уровнем образования занятого населения. В большинстве стран признается наличие тесной взаимосвязи между достижениями в области образования и возможностями трудоустройства.

Рынок труда специалистов, выступающий составной частью рынка труда, формирует спрос на образовательные услуги. Это актуализирует изучение происходящих на данном рынке процессов, являющихся проявлением общих закономерностей рыночной экономики. В настоящее время кадровое обеспечение потребностей рынка труда в Республике Таджикистан и обеспечение рабочих мест для выпускников высших учебных заведений является актуальной проблемой, в частности с позиций обеспечения баланса состояния спроса и предложения на образовательные услуги. Существующему дисбалансу между двумя рынками присущи, прежде всего, избыток квалифицированных кадров по отдельным специальностям и дефицит по другим. Основными причинами дисбаланса являются уровень заработной платы и отсутствие необходимой информации о профессионально-квалификационной структуре трудового потенциала на рынке.

Таким образом, для успешного развития экономики страны необходимо учитывать кадровую потребность отраслей экономики в выпускниках высших учебных заведений, различных уровнях профессиональной подготовки и синхронизировать спрос и предложение на рынке образовательных услуг и рынке труда.

Некоторые исследования, анализирующие взаимосвязи уровней безработицы и образования, предлагают изучать показатель «удельного веса нетрудоустроенных в структуре безработных по уровню образованности»⁹.

⁹ Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика –Душанбе 2020, ТНУ, С- 165

Таблица 4. Распределение безработных, зарегистрированных органами службы занятости по уровню образования в Таджикистане с 2013 по 2019 гг.

Показатели	2015		2016		2017		2018		2019	
	тыс. чел	%								
по Республике Таджикистан										
Численность Безработных	55,5	100	51,1	100	53,1	100	49,7	100	47,5	100
в том числе, имеющее образование										
Высшее	4,2	7	4,1	8	3,7	6	3,5	7	3,4	7
Среднее профессиональное	8,0	14	7,4	14	8,1	15	7,5	15	6,3	13
Начальное профессиональное	8,8	15	8,7	17	8,1	15	7,9	16	6,8	14
Среднее общее	34,5	62	30,9	60	33,2	62	30,8	61	31,0	65

Источник: Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика» – Душанбе 2020, ТНУ

Как видно из таблицы, наибольший удельный вес безработных приходится на лиц со средним общим образованием. В частности, в 2019 году в структуре безработных удельный вес этой категории населения составлял 65 %. Примерно такая же тенденция имела место и в предыдущие годы. Также можно отметить, что в структуре нетрудоустроенных лиц присутствуют следующие категории рабочей силы: с высшим профессиональным образованием (7% в 2019 году), со средним профессиональным образованием (13%), начальным образованием (16%). Это означает, что полученные вышеуказанными категориями навыки либо не востребованы на рынке, т.е. не отвечают требованиям экономики, либо в экономике присутствуют стагнационные процессы, что обуславливает отсутствие рабочих мест. По мнению специалистов (исследователей), в экономике Таджикистана присутствуют обе эти причины.

Согласно различным исследованиям и анализу проведенных в рамках данного исследования опросов работодателей, система образования в Таджикистане на данном этапе не в состоянии обеспечивать существующие потребности рынка труда в высококвалифицированных специалистах, и потому нуждается в качественном реформировании.

Об этом в своем послании в Маджлиси Оли 21 декабря 2021 года также заявил Президент Республики Таджикистан, раскритиковав институты системы образования в стране, а точнее, их погоню за формальными атрибутами, а не стремление к формированию реальных прикладных навыков у учащихся. Отметив характеристики нынешней системы, которая больше направлена на



количество, чем на качество образования, президент заявил о необходимости реформирования системы образования.

Главой государства отмечена необходимость придания серьезного значения вопросам повышения качества образования, в том числе совершенствованию учебных программ в высших профессиональных учебных заведениях страны и подготовке специалистов новых профессий. Также с целью содействия решению проблем, связанных с занятостью населения, руководством страны было определено направление действий для принятия и реализации Концепции развития эффективной занятости в Республике Таджикистан на период до 2040 года и среднесрочных программ ее реализации, что будет обусловлено взаимодействием с институтами образования и производящимися реформами.

В Таджикистане государственное регулирование системы образования осуществляется путем реализации закона Республики Таджикистан «Об образовании», законов Республики Таджикистан «О начальном профессиональном образовании», «О высшем профессиональном и послевузовском образовании», а также других нормативно-правовых актов, положений учебных заведений. Кроме того, Правительством страны были приняты стратегии развития образования на период до 2030 года.

В Национальной Стратегии развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года модернизация и реструктуризация системы образования определены в качестве приоритетной цели для обеспечения доступа граждан к качественному образованию. В части высшего и профессионального образования стратегия определяет цель по усовершенствованию существующего предметного содержания высшего и специального высшего образования с уклоном на развитие профессиональных навыков. Это обусловлено соображениями наиболее полноценного удовлетворения требований рынка труда и развития потенциала Таджикистана.

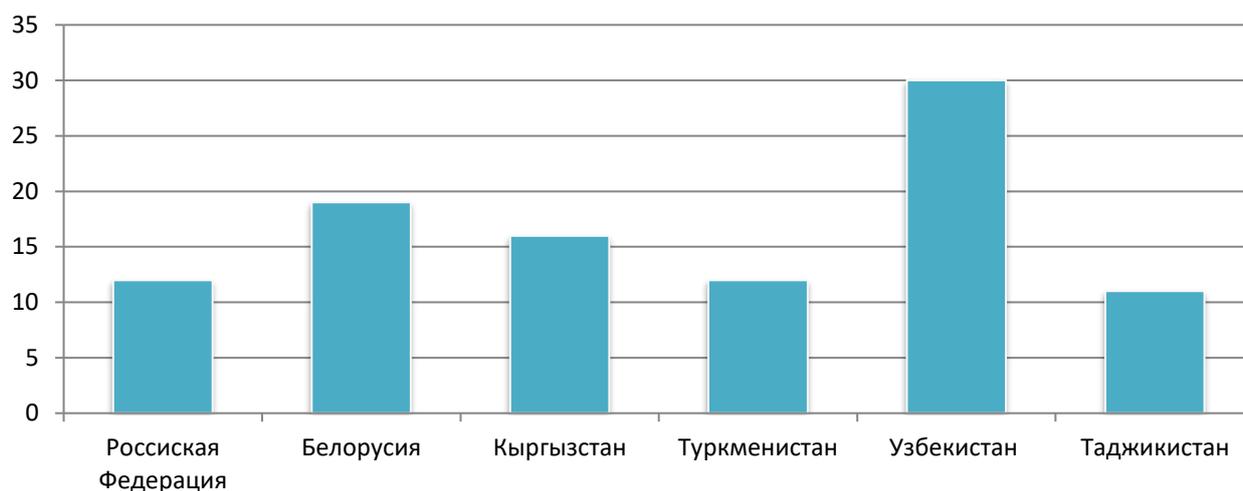
В НСР совершенствование системы науки и образования ориентируется на удовлетворение потребностей индустриализации. Тем самым, задачи развития человеческого капитала будут основываться на подготовке специалистов, связанных как раз с удовлетворением потребностей индустриального развития – инженеров, специалистов сферы информационных технологий, педагогов и т.д. среднего и профессионального образования.

В свою очередь, состояние системы образования, качество образования и его реформирование в большей степени определяются возможностями финансирования. Таким образом, одним из существенных инструментов улучшения дел в системе образования является адекватное и соответствующее финансирование этой сферы со стороны государства. Для выявления преуспевающих в этом направлении стран постсоветского пространства в рисунке 5 представлены данные по странам СНГ в сравнении с Таджикистаном.

Из данных рисунка 5 можно сделать вывод, что удельный вес расходов на образование в соотношении к ВВП является наиболее высоким в Узбекистане (9%), далее в списке идет Беларусь, Кыргызстан и т.д. Действительно, величина расходов на образование в процентах к ВВП является

одним из показателей отношения к сфере образования общества, а именно государства. Следовательно, с ростом данного показателя можно ожидать и улучшения материально-технического состояния сферы образования, а также повышения мотивации к качественной работе у занятых в этой системе. В свою очередь это может вести к качественному улучшению системы образования.

Рисунок 8. Процентное соотношение расходов на образование стран СНГ к ВВП (в %) в 2018 г.



Источник: Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика» – Душанбе 2020, ТНУ

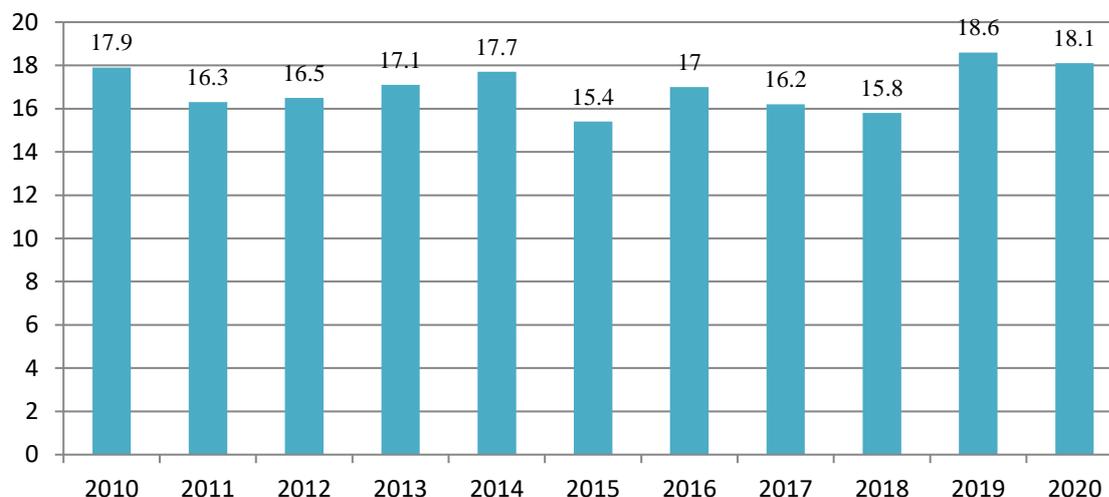
Согласно рейтингу стран мира по уровню расходов на образование к ВВП, Таджикистан находился на 132 месте с уровнем расходов на образование в 3-4% от ВВП, хотя уже в 2019 году, согласно данным Всемирного Банка¹⁰, расходы Таджикистана на образование по отношению к ВВП составили 5,71 %.

Во время рассмотрения и принятия нижней палатой Парламента страны государственного бюджета Министерство финансов Республики Таджикистан ежегодно указывает на социальную направленность главного финансового документа страны.

¹⁰ Global Education Expenditure 2020 URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=TJ>



Рисунок 9. Доля расхода бюджета на финансирование сферы образования в Республике Таджикистан, в %



Источник: Составлено на основе данных сайта Cabar.Asia URL: <https://cabar.asia/ru/na-chto-tratyatsya-byudzhetnye-dengi-v-tadzhikistane> и Статистического ежегодника Республики Таджикистан – 2021.

Согласно данным, в 2021 среди социальных отраслей наибольшее финансирование пришлось на сферу образования – 19,9%, на соцстрахование и соцзащиту – 14,8%. Сфера здравоохранения в среднем получает 8,4% от расходов бюджета на социальную сферу¹¹. Также, согласно задачам НСР, расходы на науку и образование, формирующие для человеческого капитала сферы, в период становления индустриальной экономики будут равны 7% от ВВП.

Исследование показывает, что действующий в настоящее время механизм государственного регулирования в сфере образования далек от совершенства. В качестве негативной тенденции следует отметить качество образования, слабый учёт потребностей рынка и перспективных направлений развития экономики. При этом формирование основ информационного общества, конкуренция на мировом рынке, необходимость выбора инновационного типа развития делают образование приоритетной сферой государственного регулирования.

Государственные республиканские и региональные органы власти на базе программных и стратегических материалов определяют долгосрочную стратегию развития системы образования в целом: и высшего, и среднего специального образования. Эти материалы, будучи программами, продолжают оказывать главную роль в обеспечении сбалансированного развития национального рынка труда. На обеспечение сбалансированного развития национального рынка труда решающее влияние продолжают оказывать регулируемость входа и выхода системы образования и наличие прогнозов потребностей экономики в кадровых специалистах. Материалы долгосрочных потребностей экономики в специалистах с высшим и средним специальным образованием

¹¹ Закон Республики Таджикистан «О государственном бюджете Республики Таджикистан на 2021 год»

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

настоятельно диктуют мониторинги и исследования динамики развития национальной экономики, с целью оценки перспектив потребностей в кадрах. Эти прогнозные данные служат ядром оценки потребностей общества в целом в специалистах, в разрезе профессий, уровней образования и специальностей.

Прогнозирование требует оценки потенциала системы высшего и среднего специального образования и определения контуров её развития в будущем. Прогноз потребностей экономики в специалистах с высшим и средним специальным образованием нацелен на оценку соотношения по линии предложение-потребность в высококвалифицированных специалистах и достижение сбалансированности рынка труда.

Трудовая миграция и ее социально-экономические последствия

Обзор и анализ результатов исследований зарубежных и отечественных специалистов показывает, что денежные переводы трудовых мигрантов из-за рубежа могут способствовать развитию благосостояния семьи и одновременно, при отсутствии других источников доходов, могут служить основным источником денежных поступлений для семей. Кроме того, при регулярном поступлении денежных переводов от трудовых мигрантов повышается уровень благосостояния населения в целом.

Однако не стоит забывать и о том, что в результате массовой трудовой миграции населения могут возникать многочисленные проблемы, в частности зависимость рынка труда Республики Таджикистан от рынка труда других стран. Так, в процессе глобализации трудоизбыточные страны становятся взаимозависимыми от рынка труда трудодефицитных стран. Но и отказ от участия в международной трудовой миграции является нецелесообразным.

Активное участие страны в формировании и развитии международной трудовой миграции является взаимовыгодным условием как для стран реципиентов, так и для стран-источников миграционного потока: страна-экспортёр получает возможность трудоустроить своих временно свободных граждан, а трудовой мигрант отправляет на родину своей семье значительно больше финансовых средств, чем он мог бы заработать, находясь дома. С другой стороны, страна-импортёр выигрывает от приема трудовых мигрантов, поскольку получает возможность обеспечить экономику высококвалифицированными специалистами, в подготовку которых она не инвестировала¹².

Исследования показывают¹³, что в странах, где трудовая миграция развивается, существует необходимость в совершенствовании механизмов экономической безопасности. В условиях Республики Таджикистан такая угроза имеет место, так как внешняя трудовая миграция с годами только набирает обороты.

¹² Ахмедов К.А. *Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики*

¹³ *Таджикистан 2020: актуализация рисков и угроз, сценарии развития: научно-аналитический доклад / научный редактор Р. Хайрутдинов. – Казань: Издательство Казанского университета, 2020*



Таблица 5. Количество трудовых мигрантов с разбивкой по половому признаку (2015–2019)

Год	2015	2016	2017	2018	2019
Общее количество мигрантов	551 728	517 308	487 757	484 176	530 883
Количество мигрантов-мужчин	487 137	435 457	419 721	419 664	453 870
% мигрантов-мужчин	88.3	84.2	86.1	86.7	85.5
Количество мигрантов-женщин	64 591	81 851	68 036	64 512	77 013
% мигрантов-женщин	11.7	15.8	13.9	13.3	14.5

Источник: Усиление поддержки трудовой миграции в Таджикистане. Азиатский банк развития, ДЕКАБРЬ 2020

В течение последних пяти лет около полумиллиона таджиков ежегодно уезжали из страны в поисках работы за границей. Большинство трудовых мигрантов составляют мужчины. Это можно объяснить тем, что в принимающих странах, в основном в России, существует большой спрос на «мужские профессии»¹⁴.

Таблица 6. Распределение таджикских мигрантов по секторам занятости в России

Сектор	Мужчины (%)	Женщины (%)	Всего (%)
Строительство	65	11	59
Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны	13	54	17
Производство	5	4	5
Транспорт, охрана и связь	6	2	5
Другие коммунальные и бытовые услуги	4	14	5
Сельское хозяйство, охота, рыболовство и лесное хозяйство	4	3	4
Образование	0,5	4	1
Здравоохранение и социальные услуги	0,5	3	1
Государственное управление и оборона	1	3	1
Другие	1	2	2

¹⁴ Исследование по миграции ETF. АБР SEEP. Республика Таджикистан. Заключительный отчет по ТП. Ноябрь 2019. Стр.36

Источник: Миграция, условия жизни и навыки. Панельное исследование и опрос. 2019

Согласно данным ряда исследований большинство мужчин-мигрантов находят работу в строительном секторе, в основном в качестве неквалифицированных рабочих. Большинство мигрирующих женщин получают возможность трудоустроиться в сфере услуг. Анализируя таблицу 6, следует отметить, что 59 % трудовых мигрантов трудоустроились в сфере строительства, 17 % в сфере торговли и услуг, 5 % в сфере обрабатывающей промышленности, 5 % в сфере транспорта и связи, оставшиеся 14 % пришлось на другие профессии.

Анализ проблем миграции в каждой стране требует принятия во внимание потенциальных последствий для экономического развития конкретных стран, поскольку очевидным фактом является наличие определенных издержек от трудовой миграции, равно, как и преимуществ как для принимающих, так и для стран-экспортеров трудовых ресурсов. Таджикистан в большинстве случаев выступает как страна-экспортёр рабочей силы¹⁵.

Согласно мнению экспертов, основными причинами усиления миграционных процессов в таджикской экономике являются:

- снижение уровня жизни населения;
- низкий уровень доходов;
- отсутствие достойных рабочих мест;
- ухудшение условий жизни и относительно высокий уровень бедности;
- стагнация в производственном секторе экономики;
- сокращение производительности труда;
- наличие ряда сфер, предоставляющих низкооплачиваемые вакансии
- сокращение возможностей профессионального роста, карьеры и культурных потребностей.

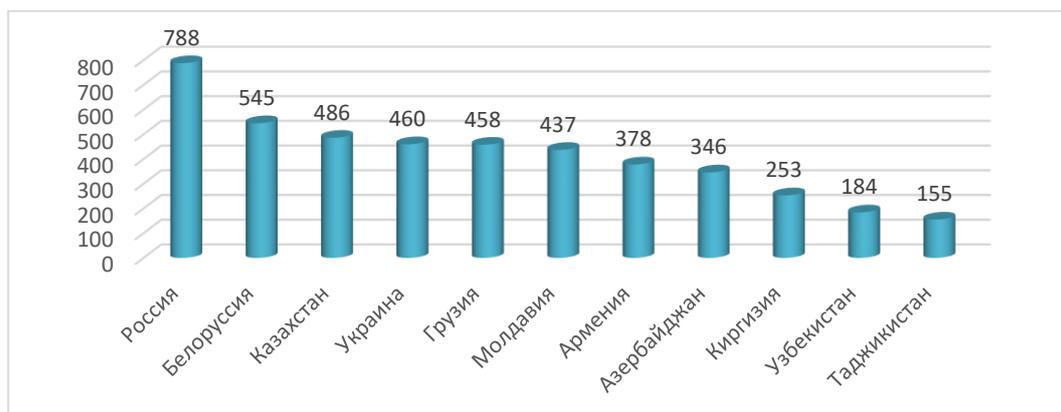
В частности, ученый-экономист профессор Х. Умаров отмечает, что среди разнообразных причин низкий уровень заработной платы является основной причиной массового выезда трудоспособного населения Таджикистана на заработки в другие страны¹⁶. Следует отметить, что, действительно, заработная плата в Республике Таджикистан является очень низкой в сравнении с другими странами СНГ.

¹⁵ Мухитдинова Ш.С. *Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан): дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мухитдинова Шоирахон Саидюсуфовна. - Худжанд, 2017*

¹⁶ Умаров Х.У. *Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики / Х.У. Умаров // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана. Мат. Респ. науч.-практ. конференции. Душанбе: «То Рус», 2008*



Рисунок 10. Среднемесячная заработная плата в странах СНГ за 2021г. (в долларах США)



Источник: Составлено на основе Доклад "Социально-экономическое положение РТ" за январь-июнь 2021: АСПРТ – 2021, - 311с. и данных сайта <https://visasam.ru/emigration/perezdsnq/zarplata-v-snq.html>

Состояние и динамика оплаты труда в Таджикистане

В Таджикистане среднемесячная номинальная заработная плата, начисленная работающим по найму в мае 2021 года, сложилась в размере 1522,19 сомони и уменьшилась по сравнению с апрелем 2021 года на 0,8%, а по сравнению с маем 2020 года увеличилась на 8,2%. Минимальная заработная плата в РТ составляет 400 сомони. Уровень реальной заработной платы в мае 2021 года по сравнению с маем 2020 года уменьшился на 0,2%.

Таблица 7. Среднемесячная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций Таджикистана по видам экономической деятельности (в USD)

Сферы	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего по видам деятельности	142,6	122,8	133,8	134,83	140,1	135,0
Сельское хозяйство и лесоводство	45,1	38,7	52,8	53,8	57,1	55,5
Горнодобывающая промышленность	308,3	253,8	277,7	264,7	272,6	246,7
Обрабатывающая промышленность	150,3	145,4	149,1	159,5	165,8	165,5
Электроэнергия, газ и водоснабжение	2122,0	176,0	189,2	183,2	213,4	222,8
Строительство	327,2	277,0	236,5	254,1	255,5	232,9
Оптовая и розничная торговля	132,6	121,1	221,5	125,4	129,6	120,8
Гостиницы и рестораны	144,1	138,6	113,7	106,6	122,8	104,0
Транспорт, связь	303,6	267,6	255,4	255,4	205,8	150,9
Финансовое посредничество	376,4	291,4	338,4	350,1	349,7	346,9
Государственное управление	150,3	127,2	119,1	116,0	114,7	117,7
Образование	115,3	98,8	104,3	102,6	111,1	108,3
Здравоохранение	110,0	93,8	93,7	90,8	94,4	94,7

Источник: Составлено на основе "Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021"

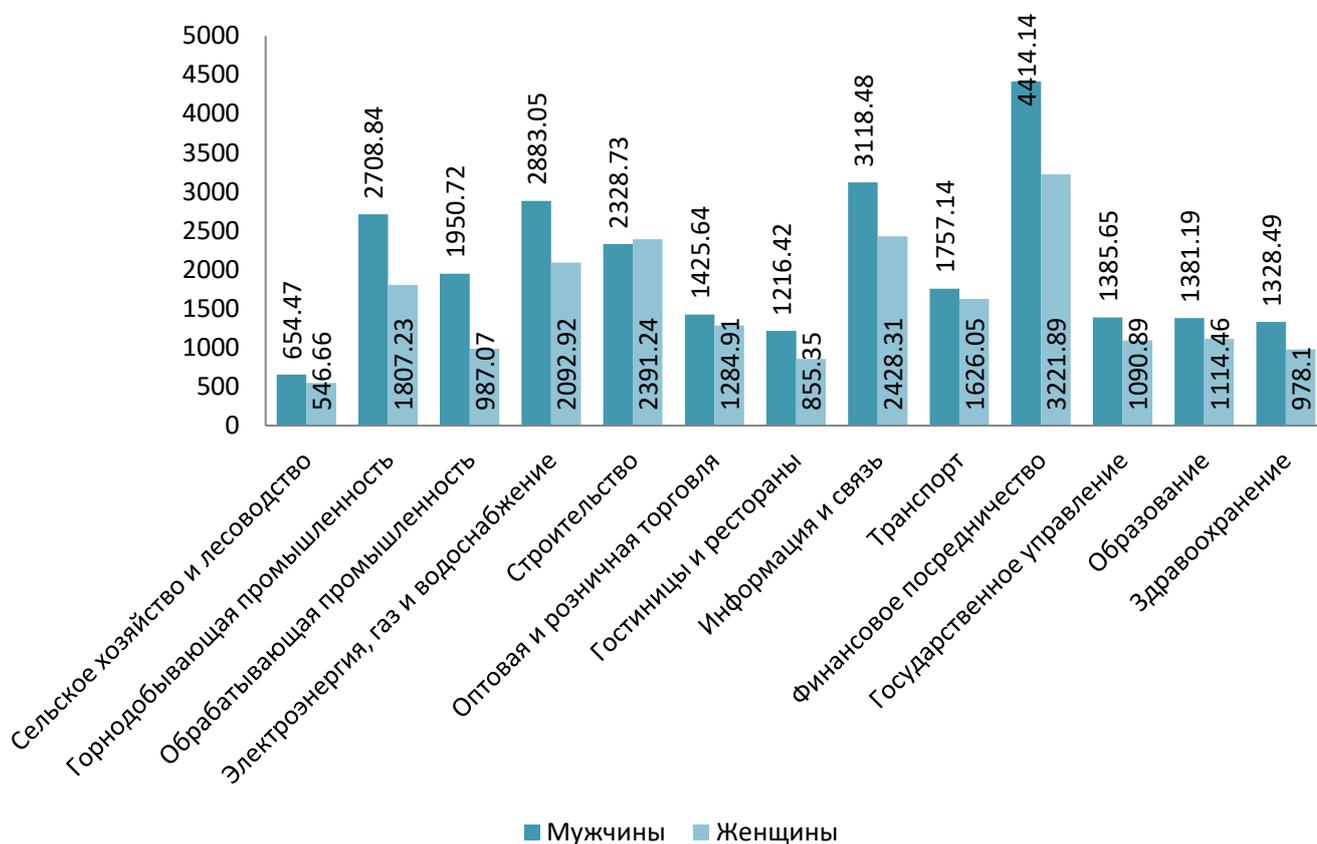
АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

(Официальное издание)": Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2021

Из данных таблицы 7 видно, что среднемесячная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в среднем по Таджикистану пока остается низкой. Поскольку, уровень заработной платы, согласно статистике, в 2020 году составил в среднем 135 долларов США, что является достаточно низким показателем и не позволяет поддерживать достойный уровень жизни в стране. В отраслевом разрезе самый низкий показатель заработной платы наблюдается в сельском хозяйстве - 55,5 долларов США, что составляет 40% от среднереспубликанского уровня. В то же время, данные показывают, что в 2020 году кроме сфер электроэнергетики, государственного управления и здравоохранения, наблюдалось снижение уровня заработной платы по отношению к 2019 году.

Рисунок 11. Средняя номинальная заработная плата мужчин и женщин в Таджикистане по видам деятельности в 2020 г.



Источник: Составлено на основе "Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021 (Официальное издание)": Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан

Также для всех видов деятельности были характерны гендерные различия в уровнях заработной платы, отмеченные в Рисунке 11.



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 городах 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 к 943,17 сомони, заработанным женщинами, и в строительстве, где мужчины зарабатывают 2 465,77 сомони к 1 520,39 сомони, заработанным женщинами. Различия в уровнях заработной платы женщин и мужчин, например, в сельском хозяйстве, в торговле и в сфере транспорта примерно на 21% больше в пользу мужчин. По данным официальной статистики, в строительстве наоборот, оплата труда женщин на 3% больше, чем у мужчин, и это изменение наблюдается только в 2020 году. В целом по республике отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в 2019 году составляло - 64%, а в 2020 году - 66,7%, то есть в последние годы наблюдается позитивная тенденция уменьшения разницы уровня заработной платы между женщинами и мужчинами.

Перспективы создания новых рабочих мест путем развития предпринимательства

Развитие малого и среднего бизнеса значительно влияет на улучшение рынка труда Республики Таджикистан, так как с одной стороны, уменьшается нагрузка незанятого населения, а с другой стороны, создаются новые рабочие места.

Одной из принципиальных особенностей рынка труда в современных условиях в экономике западных стран является значительное распространение предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый, работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти $\frac{2}{3}$ из них возглавляют средние и мелкие предприятия, а каждый четвертый ведет свое дело, в котором занято до 20 человек¹⁷.

Согласно исследованиям, в западных странах около 80 % занятых, в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных предприятий, обладателями акций фирм и корпораций.

В настоящее время в Таджикистане уделяется большое значение поддержке и развитию предпринимательства. В Послании Президента Республики Таджикистан Э. Рахмона в Маджлиси Оли Республики Таджикистан (от 26 декабря 2018 г.) указывается: «С целью устранения бесосновательных 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

¹⁷ Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика

данного процесса считаю необходимым, наложить запрет на все виды проверок деятельности субъектов предпринимательства в производственных сферах на 2019-2020 годы»¹⁸.

Становление и развитие предпринимательства в Таджикистане проходит параллельно с реформированием других сфер экономики. Процесс 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 экономики, предпринимательства, рынка труда и занятости населения.

Предпринимательство играет существенную роль в экономике и выступает в качестве катализатора экономического роста и развития рынка труда. Предпринимательство в значительной степени способствует инновационному развитию и увеличивает потенциал роста занятости населения. Однако этот потенциал все еще остается недостаточно реализованным. Существуют серьезные экономические и административные барьеры для выхода на рынок новых предприятий и развития их деятельности. Все большее количество предпринимательских структур вынуждены оставаться или уходить в «тень» из-за несовершенства институциональных основ ведения бизнеса.

В то же время, в предпринимательство вовлекается все большее количество граждан. Занятие собственным делом – это естественная форма проявления способностей человека и реализация его гражданских прав.

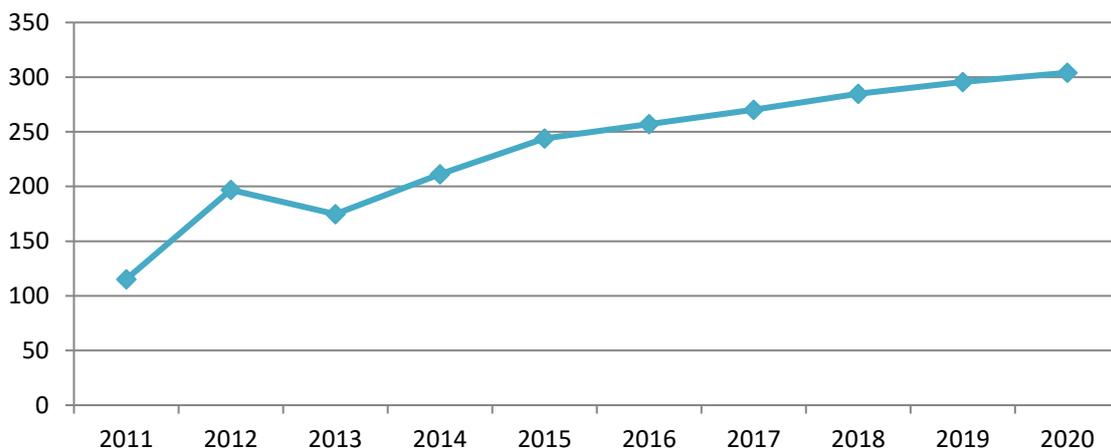
Усиливается необходимость создания благоприятной среды для развития предпринимательства путем формирования благоприятного инвестиционного климата, формирования институциональных основ, расширения доступа предпринимателей к льготным кредитам и создания механизма налогового стимулирования предпринимательства. Статистические данные являются доказательством того, что с 2011 по 2020 годы, несмотря на различные административные и институциональные барьеры, численность граждан, вовлеченных в индивидуально-трудоуловую деятельность в Республике Таджикистан, увеличилась на **188,8 тыс.** чел. (Рисунок 8).

При такой тенденции система профессионального образования является важным элементом развития и должна отвечать требованиям и потребностям индивидуального предпринимательства, которое, в свою очередь, требует наличие квалифицированной рабочей силы.

¹⁸ [Послание Президента Республики Таджикистан Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 26 декабря 2018 года.]



Рисунок 12. Численность индивидуальных предпринимателей в РТ, тыс. чел



Источник: Расчёты на основе данных статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. - С. 81-82. И данных статистики по 2020 г.

Для более детального анализа структуры занятого населения с целью выявления области скопления занятого населения следует рассмотреть занятость по формам собственности, которая приведена в следующей таблице 8.

Таблица 8. Среднегодовая численность занятых по формам собственности в Республике Таджикистан на 2010-2018 годы (тыс. чел.)

№	Показатели	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Всего в экономике	2233,3	2291,5	2307,3	2325,4	2379,7	2384	2407	2426
2.	В том числе по формам собственности:								
	Государственная	432,9	443,8	433,0	444,6	441,5	456,1	470,3	484,5
3.	Частная	1406,6	1478,8	1461,0	1486,6	1588,6	1577,8	1594,1	1728,9
4.	Коллективная	371,1	347,7	387,2	368,4	323,8	325,8	317,4	207,8
5.	Другая	22,7	21,2	26,1	35,9	25,8	24,5	25,2	4,5
В процентах к итогу									
6.	Всего в экономике	100	100	100	100	100	100	100	100
7.	В том числе по формам собственности:								
	Государственная	19,4	19,4	18,8	19,1	18,6	19,0	19,5	20,0
8.	Частная	63,0	64,5	63,3	64,0	66,8	66,0	66,2	71,3
9.	Коллективная	16,6	15,2	16,8	15,8	13,6	14,0	13,2	8,6
10.	Другая	0,4	0,97	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	0,1

Источник: Расчёты на основе данных статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019. - С. 81-82. И данных статистики по 2020 г.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Как показывают данные таблицы 8, основная масса занятых приходится на частный сектор, и в 2018 г. доля этого сектора от общей занятости составила 71,3%, что связано с ростом малого и среднего бизнеса в экономике.

Число занятых в госсекторе в 2018 г. составило 484,5 тыс. человек. Необходимо отметить, что этот показатель за исследуемый в таблице период увеличился всего на 1,1%. Данное обстоятельство связано с сокращением доли госсектора в национальной экономике. Кроме того, наблюдается снижение уровня занятых в коллективных формах хозяйствования. За исследуемый период доля занятых в данном секторе экономики снизилась с 16,6% в 2010 году до 8,6% в 2018 году.

Будущая структурная перестройка национальной экономики и процесс формирования инновационной экономики открывают новые возможности для развития многообразных форм предпринимательства. При этом рынок труда, как складывающаяся система социально-экономических отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между предпринимателями, наёмными работниками и государством, содействует развитию предпринимательства, приводит к появлению новых форм трудовой деятельности и развитию нестандартных форм занятости.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА СПРОС СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

Объективная потребность возрастания роли подготовки кадров обусловлена тем, что в условиях реформирования всего хозяйственного механизма, изменения экономики на новой технической и технологической базе, производство нуждается в качественном улучшении рабочей силы.

Данные обстоятельства отражены в национальных стратегиях и программах развития республики, которые были проанализированы на предмет выявления приоритетных секторов экономики для пилотных исследований по картированию спроса и предложения на специальности и квалифицированную рабочую силу.

Обзор стратегических документов, программ и аналитических материалов в сфере рынка труда в Таджикистане

Как известно, в целях укрепления экономической базы в Республике Таджикистан разработана долгосрочная социально-экономическая программа – **Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года** (НСР). НСР, являясь основным стратегическим документом страны, определяет приоритеты и общие направления государственной политики, ориентированные на достижение устойчивого экономического роста, облегчение доступа населения к базовым социальным услугам и снижение бедности.

Исходя из этого, в ближайшие 10 лет подготовку кадров также будет диктовать НСР, документ, определяющий нынешнюю модель развития экономики РТ в качестве индустриально-аграрной. Реализация НСР до 2030 года предусматривает преобразование экономики Республики



Таджикистан из аграрно-индустриальной в индустриально-аграрную, которая требует **создания новых рабочих мест** путем модернизации **промышленности и ее основных секторов**.

Рисунок 13. Стратегия индустриального развития РТ



Во второй главе НСР «Вызовы и возможности для развития» в качестве одних из основных вызовов для развития Таджикистана заявлены низкое качество и неэффективное использование человеческого потенциала. Документ отмечает, что при растущем охвате населения общим средним образованием, наблюдается нехватка квалифицированных специалистов технических специальностей при избыточной занятости в сельском хозяйстве (75% от всего занятых в экономике) и бюджетной сфере (из всего занятого населения 19,4% заняты в госсекторе). Именно поэтому, значительная часть квалифицированных работников вынуждена искать работу за пределами страны, что отражает неадаптированность выпускаемых образовательной системой специалистов к условиям реального спроса на рынке труда.

Согласно совместному исследованию Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан и Международной организации труда от 2016 года, несмотря на то, что основным фактором оптимального функционирования рынка труда является соотношение спроса и предложения рабочей силы, особенностью рынка труда в Таджикистане является наличие устойчивого дисбаланса между этими составляющими, с сохраняющейся тенденцией к увеличению.

Исходя из этой ситуации, в НСР заявлены решения для следующих проблем в данном направлении:

- несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда;
- низкое качество образования и навыков рабочей силы, особенно женской части и сельского населения.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Важно, что в Национальную стратегию развития страны в качестве приоритета включено расширение продуктивной занятости. В одноименной главе (5.2.) НСР отмечается необходимость роста устойчивой продуктивной занятости, т.е. занятости, которая обеспечивает населению устойчивый источник доходов в виде заработной платы или от предпринимательской деятельности в процессе производства товаров и услуг. Считается, что продуктивная занятость, как новая модель роста, создаст условия для массового создания новых высокопроизводительных рабочих мест, опережающих рост формальной занятости и регистрируемого сектора экономики. На пути достижения этих целей, в качестве одной из проблем заявлена несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда, и указана важность обеспечения продуктивной занятости в отраслях, ориентированных на экспорт, которые могут оказывать существенные мультиплицирующие эффекты на другие отрасли и экономику в целом. К таковым НСР относит, к примеру, **отрасли текстильной и пищевой промышленности, химической и машиностроительной промышленности, услуги транспорта и связи, образование и здравоохранение, туризм**. В НСР прорывными институциональными точками роста в этом случае определены целевые территориальные программы содействия занятости.

Ниже приводятся несколько важных приоритетов НСР (Раздел 4 «Расширение продуктивной занятости», Глава 4. Человеческий капитал) связанных с темой будущего исследования:

Между системой образования и рынком труда должна быть тесная связь, обеспечивающая баланс предложения специалистов разного уровня с требованиями рынка труда;

Создание и развитие сети научно–технических заведений для осуществления разработок в области ресурсосберегающих технологий в условиях трудоизбыточности и гористости страны.

Качество и масштаб профессионального образования должны обеспечивать конкурентоспособность экономики страны.

В области политики продуктивной занятости в качестве приоритета отмечено повышение отдачи профессионального образования путем:

- формирования конкурентной среды, в том числе через развитие образовательных учреждений;
- развития системы инженерно-технического образования;
- разработки программ и механизмов оценки компетентностей;
- обеспечения доступа молодежи/ выпускников образовательных учреждений к системам содействия занятости.

Важно отметить, что в своих стратегических документах национального развития, Республика Таджикистан подтвердила свою приверженность международным обязательствам, в том числе **Целям Устойчивого Развития (ЦУР)**. Национальная Стратегия Развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Программы Среднесрочного Развития Таджикистана на 2016-2020 и 2021-2025 годы непосредственно основаны на приоритетах ЦУР.



Развитие человеческих ресурсов и обеспечение занятости населения тесно связаны с государственной политикой в сфере технического и профессионального образования и подготовки (ТПОП). В то же время, основные области стратегического планирования ТПОП Таджикистана согласованы с национальными программными документами и с ЦУР до 2030 года, принятыми ООН в сентябре 2015г. и утвержденные Президентом страны.

Исходя из этого важнейшим требованием современного этапа социально-экономического развития Республики Таджикистан является улучшение профессиональной подготовки работников, как компонента стратегии развития республики. Особое значение имеет обеспечение приоритетов ЦУР, Национальной Стратегии Развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, отраслевых и республиканских стратегий и программ развития, а также приведение целей национального ТПОП в соответствие с требованиями международной политики в данной области.

Эти приоритеты нашли четкое отражение в Посланиях Президента Республики Таджикистан Парламенту страны в 2012-2018 годах, а также в принятых Правительством Республики Таджикистан Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года и Среднесрочной программы развития Таджикистана на 2021-2025 годы, Государственной стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан на период до 2020 года и других программных документах страны.

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

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

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

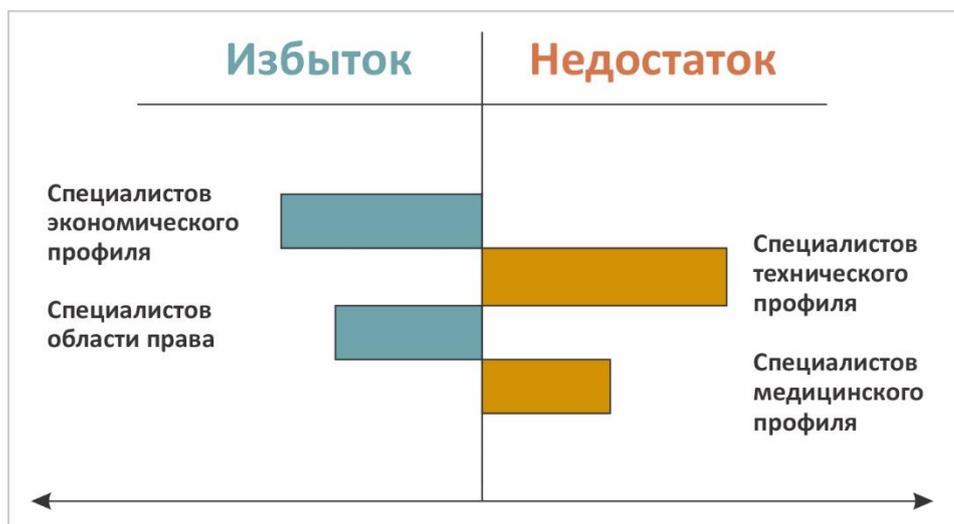
Хотя необходимость обеспечения и расширения продуктивной занятости в стране за счет увеличения формальной занятости и производительности труда отмечены как стратегические цели в **Программе Среднесрочного Развития Республики Таджикистан на период 2021-2025** годы, одной из главных проблем для достижения указанных целей считается несоответствие содержания профессионального образования экономическим потребностям. С одной стороны, в программе отмечается **избыток специалистов в области экономики и права** и проблемы с их трудоустройством, с другой стороны, определена **нехватка специалистов различных медицинских**

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

и **технических специальностей**. Программа также указывает на существующий спрос на специализированные кадры в сфере транспорта и строительства, высоких технологий (**обрабатывающая промышленность, информационные услуги, машиностроение**).

Рисунок 14. Показатели избытка и нехватки специалистов в рамках Программы среднесрочного развития Республики Таджикистан



Для решения проблем и достижения целей в данном направлении, одной из основных задач признается обеспечение соответствия профессионального образования потребностям рынка труда и экономики, а также создание условий для свободной конкуренции на внутреннем рынке труда.

С целью стимулирования хозяйствующих субъектов к созданию рабочих мест и обеспечению продуктивной занятости трудовых ресурсов, в Программе предусмотрены, в том числе, и меры по:

- совершенствованию нормативных правовых актов, формирующих систему анализа и прогнозирования рынка труда с учетом развития отраслевого и регионального баланса трудовых ресурсов;
- постепенному снижению налоговой нагрузки на рабочую силу, в том числе социального налога, с целью стимулирования расширения занятости, прежде всего формальной занятости;
- разработке механизмов развития занятости в промышленности в сельской местности;
- разработке Концепции продуктивной занятости в Республике Таджикистан до 2030 года, среднесрочных программ развития производительной занятости в Республике Таджикистан, периодических государственных программ содействия занятости населения Республики Таджикистан.

Схожие приоритеты в развитии сферы занятости и создании новых продуктивных рабочих мест отмечены и в Стратегии развития рынка труда до 2020, в частности: расширение продуктивной занятости, развитие гибкого и доступного рынка труда и совершенствование его регулирования, а



также развитие социального партнерства и привлечение гражданского общества к решению проблем рынка труда.

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

В **Стратегии государственной молодежной политики Республики Таджикистан до 2020 года** упомянуты следующие области стратегического планирования ТПОП:

- 1) участие в профессиональной подготовке;
- 2) степень соответствия выпуска кадров потребностям учащихся и рынков труда;
- 3) равенство возможностей доступа к профобразованию и подготовке;
- 4) качество подготовки кадров;
- 5) непрерывное обучение;
- 6) эффективность использования ресурсов в системе ТПОП;
- 7) партнерство в профессиональной подготовке кадров.

В рамках анализа также были рассмотрены требования и планы в рамках Программ развития регионов, где отмечаются крайняя нехватка специалистов социальных сфер, несоответствие выпускников вузов потребностям рынка труда и влияние трудовой миграции на отток квалифицированных кадров из регионов за рубеж.

Основные цели и приоритеты **Среднесрочной программы социально-экономического развития Согдийской области на 2021-2025 гг.** предусматривают вышеописанные особенности, а также устранение существующих проблем на период 2021-2025 гг. Программа реализуется с учетом задач НСР. Здесь стоит отметить несколько задач вышеуказанной программы - усиление развития человеческого капитала в качестве ключевого инструмента обеспечения устойчивого социально-экономического развития, а также проведение регулярного обучения персонала в соответствии с требованиями рынка труда.

В программе развития Согдийской области на 2021-2025 годы отмечен ряд негативных моментов на пути устойчивого социально-экономического развития региона, в том числе отсутствие квалифицированных кадров в большинстве сфер деятельности. Согласно данному документу, в

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Согдийской области выявлена существенная нехватка высококвалифицированных специалистов в области сельского хозяйства, мелиорации, образования, здравоохранения (в особенности в сельской местности), промышленности, строительства и туризма.

Развитие легкой промышленности в программе является одним из приоритетных направлений укрепления сферы промышленности региона, что обусловлено значительной ролью сектора в развитии экономики региона. В 2019 году доля легкой промышленности в структуре промышленного производства области составила 7,6%. Однако, одной из проблем отрасли в регионе считается нехватка высококвалифицированных специалистов в сфере легкой промышленности. Индикаторы развития сектора показывают, что мощность предприятий отрасли используется только на 8,0 %, а развитие легкой промышленности в целом нестабильно из-за существующих проблем и внешних факторов.

Нехватка квалифицированных кадров в легкой промышленности отмечена и в **Программе социально-экономического развития Хатлонской области на период до 2025 года**, при том, что этот сектор в данном регионе поступательно развивается и имеет большой потенциал. Так, согласно данным, в 2019 году объем производства легкой промышленности Хатлонской области достиг 1466,1 млн сомони. Доля легкой промышленности в структуре общего объема промышленного производства области составила 16,9%. Сектор в основном сосредоточен на производстве хлопчатобумажной ткани, обуви (в том числе кожаной), школьной формы, носков, хлопкового волокна и пряжи.

Также в регионе отмечается нехватка высококвалифицированных специалистов в области цветной металлургии, которая считается одной из основных отраслей промышленности области. Ее доля в объеме промышленного производства области составляет 15 % (2019 г.).

Помимо вышеупомянутых сложностей, в программе указано, что в Хатлонской области, как и в других регионах страны, существует несбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда и высокий уровень трудовой миграции, что приводит к оттоку квалифицированных кадров.

В **Программе социально-экономического развития города Душанбе на период до 2025 года**, к вопросу о специалистах конкретных сфер экономического развития отмечена нехватка высококвалифицированных кадров в основном в социально-гуманитарных сферах, в том числе в области образования, здравоохранения и культуры, что обусловлено по большей мерепроблемой трудовой миграции, связанной в том числе и с низкой заработной платой. Серьезность этой проблемы уже повсеместно признана в Таджикистане, поскольку она приводит к оттоку человеческого капитала необходимого для социально-экономического развития страны. Также в программе отмечена нехватка высококвалифицированных специалистов в строительных и архитектурных сферах.

В части снижения социального неравенства, основной задачей, согласно Программе, признается разработка и внедрение комплекса стимулов для обучения женщин, особенно из сельских



областей, инженерно-техническим специальностям, естественным наукам, и другим направлениям профессиональной подготовки для промышленной переработки и высокотехнологичных услуг.

В остальных регионах в рамках программ развития отражены данные в основном по нехватке специалистов в социальных сферах и сферах сельского хозяйства, строительства. В **Файзабадском районе, в рамках местной программы развития**, отмечена нехватка кадров в области сельского хозяйства (ветеринары), строительства, образования и здравоохранения. Согласно **Программе социально-экономического развития района Варзоб** на период до 2020, основная нехватка в специалистах ощущается в сфере образования, здравоохранения и культуры. Кроме того, в программе отмечается, что все промышленные предприятия в целом снабжены необходимыми кадрами, но некоторые из них все еще испытывают нехватку в высококвалифицированных специалистах. В **Программе социально-экономического развития Раштского района на период до 2020** года отмечается нехватка и отсутствие квалифицированных врачей и учителей. В **Программе социально-экономического развития города Рогун** на период до 2020 года отмечена нехватка в специалистах в областях образования, здравоохранения, транспорта и дорожного хозяйства.

В августе 2012 года был принят **Закон Республики Таджикистан «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда»**, который определяет правовые, финансовые и организационные основы партнерства государства и частного сектора в системе профессионального образования и регулирует отношения в процессе взаимодействия системы профессионального образования при подготовке специалистов, соответствующих потребностям рынка труда.

Важно отметить, что в национальных стратегических и программных документах отмечена важность партнерства государства с гражданским сообществом и частным сектором для улучшения и реформирования программ ТПОП, развития рынка труда и обеспечения занятости населения.

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

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

- введение в практику постоянного мониторинга и прогнозирования потребностей в специалистах и рабочих кадрах с учетом потребностей рынка труда, с обязательным их отражением в статистических данных и информированием об этом заинтересованных органов и лиц;

- прогнозирование потребностей рынка труда в подготовке специалистов в соответствии со стратегиями социально-экономического развития Республики Таджикистан и другими отраслевыми программами.

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

Согласно исследованиям последних лет Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан¹⁹, к 2030 году часть привычных профессий в Таджикистане уйдет в прошлое. В первую очередь, речь идет о неквалифицированном ручном труде, либо делопроизводстве и монотонной бумажной работе. Но это не означает, что квалифицированные работники окажутся вовсе не нужными. Речь идет о более глубоком погружении в специальность. То есть на смену специалистам широкого профиля должны будут прийти профессионалы, заточенные под решение специальных задач. Например, банковский работник должен блестяще разбираться в тонкостях кредитных отношений, а специалист по вкладам должен знать мировую динамику цен на валюту.

На данном этапе развития, согласно статистике по странам Центральной Азии, Таджикистан имеет самый высокий процент занятости населения в сельском хозяйстве²⁰. Этот сектор составляет только 19,2% (2019) и 22,7% (2020) в объеме ВВП страны. Повышение уровня аграрной перенаселенности страны усиливает процессы деиндустриализации экономики и дезурбанизации общества. Эти тенденции являются нежелательными, нуждаются в коренном изменении и противоречат стратегиям индустриализации Таджикистана.

¹⁹ <https://news.rambler.ru/other/37875027-srochno-nuzhen-agronom-kem-budet-vygodno-rabotat-v-rt-cherez-10-let/>

²⁰ *Техническое и профессиональное образование и обучение в таджикистане и других странах центральной Азии, АБР, март 2021 URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/702306/tvet-tajikistan-central-asia-ru.pdf>*



Рынок труда и тенденции развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)

Таджикистан, с поэтапным запуском Рогунской ГЭС и восстановлением сотрудничества с соседями, решил проблему «энергетического голода», что ранее считалось серьезным препятствием, сдерживающим рост бизнеса и промышленное производство. Развитие строительства дорог позволило решить проблемы транспортной коммуникации. Однако, в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) Таджикистан отстает от соседей. При этом именно сфера информационно-коммуникационных технологий является еще одним перспективным направлением по расширению сферы продуктивной занятости в Таджикистане.

Глобализация и развитие ИКТ приводят к революционным изменениям во всех сферах жизнедеятельности общества. Опережающими темпами растет информационная индустрия высокотехнологического производства, а также индустрия услуг, спорта и отдыха. В результате этих изменений экономическая деятельность, связанная с получением и обработкой информации, в настоящее время играет как никогда важную роль в развитии страны. Соответствующие изменения произошли и на рынке труда: по оценкам экспертов, 60-70%²¹ новых рабочих мест в развитых странах связаны сегодня с той или иной формой обработки информации. Информационно-коммуникационные технологии стали занимать центральное место в обновлении и реструктуризации всех видов деятельности, которые в совокупности составляют сущность государства.

Как известно, политические приоритеты и меры по инновационной и цифровой трансформации экономики и общества Таджикистана закреплены в НСР. В рамках данного документа Таджикистан стремится повысить качество правовой и институциональной базы для развития технологических отраслей и инновационной экономики. Переход должен быть основан на более эффективном институциональном развитии и направлен на укрепление сети национальных технопарков и диверсификации экономики посредством развития наукоемких промышленных секторов.

Правительство страны намеревается провести образцовую цифровую трансформацию, внедряя инновации, основанные на данных, и создавая спрос на цифровые решения. Например, правительством реализуются инициативы «цифрового правительства» и политика «единого окна». Важным стратегическим вектором политики цифровизации является увеличение инвестиций в образование, внедрение возможностей образования и переподготовки на протяжении всей жизни.

В рамках стратегий развития на период до 2030 года Таджикистан намерен продолжить совершенствование национальной инфраструктуры ИКТ путем повышения качества и охвата широкополосной связью и создания центров обработки данных по всей стране. Значительное

²¹ Квалифицированных ИТ-специалистов в Таджикистане станет больше, URL: <http://softline.tj/about/news/kvalifitsirovannyih-it-spetsialistov-v-tadzhikistane-stanet-bolshe>

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

внимание будет уделяться развитию сетевого взаимодействия между научными и промышленными кругами для поддержки роста цифровых инноваций.

За последние годы в Республике Таджикистан принят ряд нормативно-правовых документов, непосредственно относящихся к информационно-коммуникационным технологиям. Это способствовало увеличению более чем в два раза количества операторов связи и широкому использованию ИКТ во всех сферах жизнедеятельности страны – определенному прогрессу в развитии информационной инфраструктуры, осуществлению различных отраслевых проектов и программ информатизации. Достигнутый уровень развития ИКТ в стране позволяет приступить к выработке государственной политики, направленной на формирование и развитие единого информационного пространства в Республике Таджикистан – баз и банков данных, технологий, их ведения и использования, информационно-телекоммуникационных систем и сетей. Согласно обзору UN ESCAP²², Таджикистан в долгосрочной перспективе (2031-2040 гг.) стремится внести свой вклад в высокий уровень цифровизации в приоритетных промышленных секторах: производстве энергии, телекоммуникациях, транспорте, торговле, производстве, образовании и здравоохранении. Посредством цифровой трансформации экономики и общества Таджикистан хочет улучшить социальное благополучие и внести свой вклад в долгосрочное устойчивое развитие.

Развитие ИКТ в Таджикистане является элементом стратегического подхода. В принятой Государственной стратегии “Информационно-коммуникационные технологии для развития Республики Таджикистан” обосновывается стратегическая значимость информационных технологий для Республики Таджикистан, и формулируются задачи по реализации. Реализация данной стратегии считается важнейшим фактором подъема национальной экономики, роста деловой и интеллектуальной активности общества, повышения авторитета страны на международной арене в современное время.

В комплексе мер предусмотрены решения проблем, растущего “цифрового неравенства” как внутри страны, так и на пространстве Центральной Азии, СНГ, с целью достойной интеграции Таджикистана в мировое информационное сообщество. Для реализации государственной стратегии ее основные цели внесены в программы развития ИКТ в различных сферах деятельности Республики Таджикистан, разработанные Правительством страны совместно с заинтересованными международными и неправительственными организациями, коммерческими структурами.

Тем самым, в национальной экономике Таджикистана колебания на отечественном рынке труда сегодня происходят под воздействием трендов, обусловленных принятым курсом государства в социально-экономической жизни страны, и изменениями, происходящими в мировой экономике. Влияние последних обусловлено реализацией открытой экономической политики и расширением глобализационных процессов.

В числе главных трендов, оказывающих серьёзное влияние на отечественный рынок труда, можно выделить и признанные Правительством стратегические цели государства, в том числе –

²² Обзор реализации цифрового потенциала в северной и центральной Азии, UN ESCAP



продвижение индустриализации и экономических инноваций. В связи с вовлечением Таджикистана в мировые глобализационные процессы, под влиянием развития науки и технологий в мире, на рынке труда также происходят серьезные изменения, связанные с усилением процессов автоматизации, информатизации и цифровизации во многих секторах экономики²³.

Исходя из этого, на отечественном рынке труда соответственно растет спрос на высококвалифицированных специалистов, особенно на инженеров, технологов, энергетиков, и, конечно, на специалистов в области информационных технологий. И на данном этапе, национальный рынок труда не может дать соответствующий ответ этим вызовам.

На сегодняшний день, в плане цифровизации экономики Таджикистан находится на начальной стадии развития, чему свидетельствуют исследования различных ученых. Ученые и эксперты²⁴, используя фактические данные стран мира, определили рейтинг цифровизации экономики для оценки внедрения цифровых технологий, который приведен в таблице 9.

Таблица 9. Рейтинг развития цифровой экономики в разных странах

Страна	IDI 2017	DESI 2018	WDCI 2018	DEI 2017	NRI 2016	EGDI 2018	EPART 2016	GCI 2018	ГИ 2018	Средне место
Великобритания	5	7	10	8	8	4	1	5	4	5,7
Швеция	11	2	3	2	3	6	27	3	3	6,7
Финляндия	22	3	5	3	2	5	10	6	7	7,0
Дания	4	1	4	4	11	1	22	7	8	7,8
Германия	12	14	18	17	15	15	27	14	9	15,7
Эстония	17	9	25	21	22	13	55	22	24	23,1
Литва	41	13	29	–	29	23	17	24	40	27,0
Польша	49	24	36	35	42	36	14	38	39	34,8
Чехия	43	17	33	27	36	50	76	29	27	37,6
Латвия	35	19	35	28	32	45	84	–	34	39,0
Россия	45	–	40	39	41	35	32	36	46	39,3
Венгрия	48	23	46	32	50	46	91	30	33	44,3
Болгария	50	26	43	41	69	52	43	43	37	44,9
Казахстан	52	–	38	–	39	39	67	45	74	49,7
Румыния	58	28	47	–	66	75	60	39	49	52,8
Беларусь	32	–	–	–	–	38	76	42	86	57,0
Армения	75	–	–	–	56	87	84	–	68	74,0
Кыргызстан	109	–	–	–	95	91	67	–	94	92,4
Таджикистан	-	-	-	-	114	131	-	77	101	105,7

Источник: Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика», 2020.

По данным таблицы видно, что Таджикистан в вопросе формирования цифровой экономики пока находится на стадии формирования. В то же время, некоторые индикаторы, характеризующие уровень развития цифровой экономики Таджикистана, по мнению определенных международных

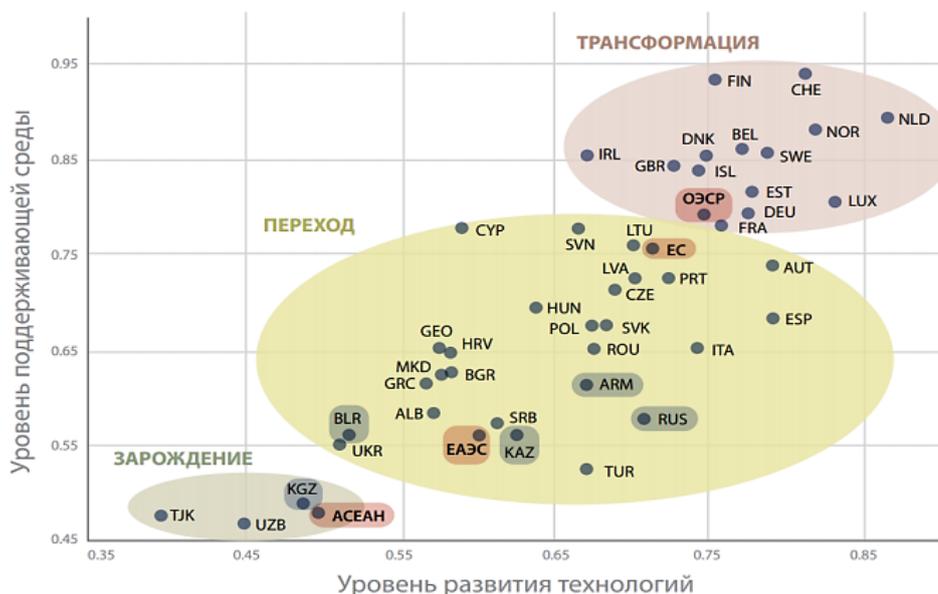
²³ Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда», 2020 г.

²⁴ Рейтинговый анализ уровня цифровой трансформации экономик стран ЕАЭС и ЕС / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ
в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

организаций и специальных исследовательских институтов, в связи с трудностями по сбору данных, еще не рассчитаны.

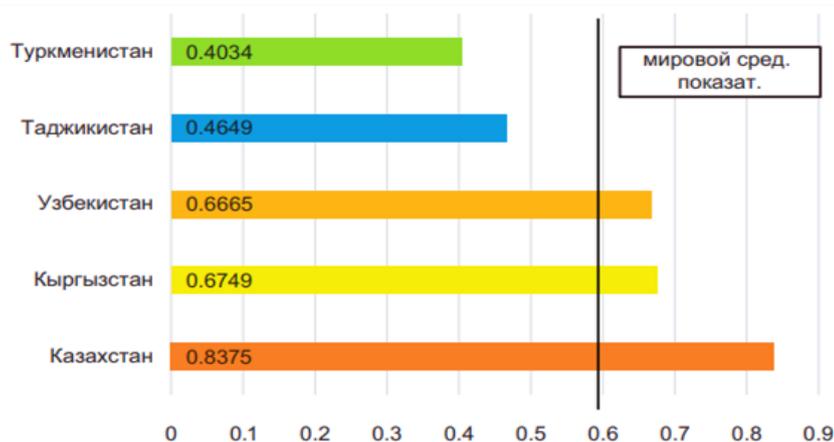
Рисунок 15. Развитие цифровой экономики в странах Европы и Центральной Азии



Источник: Обзор цифровая повестки Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации, Всемирный банк

Согласно Индексу развития электронного правительства ООН, Таджикистан отстает в данном направлении от реалий современных требований даже среди стран Центральной Азии, что отражено в Рисунке 16.

Рисунок 16. Индекс ООН по электронному правительству в странах Центральной Азии за 2019 год



Источник: База данных электронного правительства ООН (доступ от 19 октября 2020 г.).



Индекс развития электронного правительства ООН оценивает модели развития веб-сайтов в странах, включая характеристики доступа - инфраструктуру и уровень образования, чтобы показать, как страны используют информационные технологии для содействия доступу к сервисам Интернет и интеграции своего населения в мировые электронные тренды. Это составная мера трех важных измерений электронного правительства, а именно, предоставление онлайн-услуг, телекоммуникационная связь и человеческий потенциал.

Человеческий потенциал очень важная составляющая данного показателя, отражающая потенциал необходимой квалификации в конкретном секторе в стране. Согласно исследованиям, существует растущий интерес молодых людей к сфере цифровых технологий и нехватка специалистов в данном направлении, что отражает необходимость в повышении специализации и навыков по информационно-коммуникационным технологиям.

Аналитики из «Алиф Академия», изучая отрасль информационных технологий в 2019 году²⁵, выяснили, что в Таджикистане ощущается нехватка специалистов в данной области, поэтому компании часто согласны самостоятельно обучать будущих программистов или оплачивать их обучение. В то же время, с ускорением развития цифровых технологий знания в IT быстро устаревают. Приходится постоянно учиться, обновлять знания, чтобы успевать за развитием технологий.

К примеру, эксперты отмечают, что в нашей стране очень мало специалистов, которые работали в сфере разработки программного обеспечения – тех приложений, которые выдерживают большой объем информации. У нас преобладают мелкие продукты, мелкие IT-проекты, и основная причина этого кроется в нашем небольшом рынке. Нагрузоустойчивые цифровые продукты предназначены для больших рынков, например Великобритании и США. Но развитие данной специализации может помочь нашим будущим, пока что малочисленным специалистам разрабатывать нагрузоустойчивые проекты с последующим выходом на зарубежные рынки, для чего необходимы специфические знания и специалисты из-за рубежа, которые имеют опыт разработки таких продуктов.

В то же время существует много вопросов, касающихся опыта схожих с Таджикистаном стран, но сумевших выйти на мировой рынок благодаря своим специалистам и государственным льготам для IT-компаний и т.д.

Внедрение информационных технологий в большинство отраслей экономики предъявляет новые требования к рынку труда. Исходя из этого, все секторы экономики требуют навыки в области информационных технологий и прогрессивной техники, основанных на цифровизации.

Данное обстоятельство создает крайнюю необходимость активного включения в образовательный процесс различных программ в сфере ИКТ в соответствующих областях профессиональной деятельности во всех ведущих ВУЗах республики, а также институтах повышения квалификации.

²⁵ <http://news.tajweek.tj/view/kak-alif-akademija-priobschaet-molodezh-k-miru-ikt/>

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Следующим важным направлением подготовки кадров, по мнению специалистов, является увеличение числа обучающихся по направлениям ИТ технологий, поскольку в этом направлении, согласно исследованиям, Таджикистан пока отстает. Например, ни один ВУЗ Таджикистана пока не вошел в международный рейтинг по критерию «QS Computer Science & Information Systems»²⁶.

Новые перспективы трудового рынка через индустриализацию экономики

С учетом особенностей и системных признаков цифровизации, современная экономика Таджикистана характеризуется процессами трансформации и инновационного развития промышленности. Обеспечение эффективного функционирования рынка труда, особенно в условиях перехода экономики Республики Таджикистан на индустриальный тип развития, становится актуальной задачей.

Именно развитие промышленности, объем выпуска товаров которой в денежном выражении за последние 10 лет возрос более чем в 3 раза (Рисунок 17), и развитие ее трудоемких отраслей могут выступить в качестве реального фактора более рационального использования быстрорастущих трудовых ресурсов республики, что согласуется с необходимостью преобразования экономики из аграрно–индустриальной в индустриально–аграрную.

Рисунок 17. Динамика изменений объема промышленного производства в Республике Таджикистан за 1991-2020 гг.



Источник: Sputnik Таджикистан²⁷. На основе данных Министерства промышленности и Послания Президента Республики Таджикистан в Маджлиси Оли в январе 2021 г.

В рамках программных документов Таджикистана индустриализация предполагает создание основ экономики страны на базе проведения реформ в системе образования и подготовки современных

²⁶ Computer Science & Information Systems. www.topuniversities.com/universityrankings/university-subject-rankings/2018/computer-science-information-systems.

²⁷ <https://tj.sputniknews.ru/20210309/industrializaciya-tajikistan-2021-sdelano-1032973496.html>



кадров для отраслей экономики. Источниками роста экономики, по данному сценарию, должны стать формирование и эффективное использование человеческого капитала страны, использование потенциалов отдельных регионов и новой транзитной инфраструктуры, экономических коридоров (точек, полюсов роста), развитие ориентированного на экспорт и импортозамещающего производства, повышение удельного веса услуг и продуктов с высокой добавленной стоимостью в экспорте, развитие возобновляемых и экологически чистых источников энергии как базиса «зелёной экономики».

Ожидается, что всё это позволит расширить потенциал промышленности страны за счет наращивания её сравнительных преимуществ в науке, образовании и высоких технологиях.

Президент Республики Таджикистан в своем Послании Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 21 декабря 2021 года, учитывая невероятную важность сферы промышленности в дальнейшем развитии страны, предложил объявить 2022-2026 годы «годами развития промышленности». Соответствующий указ был принят Президентом Республики Таджикистан 6 января 2022 года²⁸. В рамках данной инициативы планируется создать более 870 промышленных предприятий, довести объем производства промышленной продукции до 95 млрд сомони и увеличить ее экспорт в 2 раза. Тем самым, в течение 5 грядущих лет планируется создать более 500 тыс. новых рабочих мест.

Следует отметить, что в прогнозах перехода экономики на индустриальный тип развития, доля аграрного сектора в ВВП будет снижаться не за счёт сокращения объёма производства в данном секторе, а в результате опережающего роста объёмов продукции других отраслей экономики (в 1,25 раза). Предусмотрено, что в период 2021 – 2025 годов увеличится объём промышленной продукции до 18-18,5% и в 2026 – 2030 годах до 17-18%, а доля промышленности в ВВП увеличится почти в 1,8 раза до конца прогнозного периода, с 16-16,5% в период 2021 – 2025 годов, до 20-21% в период 2026 – 2030 годов (Рисунок 18).

Рисунок 18. Промышленность в структуре ВВП на 2020 год



²⁸ <https://tnu.tj/index.php/ru/ukaz-prezidenta-respubliki-tadzhikistan-ob-objavlenii-2022-2026-godov-godami-razvitija-promyshlennosti/>

Рисунок 19. Прогноз изменений структуры ВВП до 2030 года



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

Достижение такого роста экономики требует повышения производительности труда совокупного работника, главным образом, повышения потенциалов человеческого капитала страны и регионов. Для этого также следует проанализировать демографические показатели страны и прогнозы по их изменениям.

Общеизвестно, что в Таджикистане наблюдается стабильная динамика прироста населения, и, согласно прогнозам НСР, численность населения трудоспособного возраста в 2030 году может составить 6,8 млн человек, а общая численность занятых может возрасти до 70% трудоспособного населения.

Рисунок 20. Статистика прироста населения Таджикистана за 70 лет и прогнозы до 2100 года



Источник: Sputnik Таджикистана, на базе данных Агентства по статистике, Министерства здравоохранения Таджикистана и Всемирного Банка



Предполагается, что отход от доминирования занятости в сельском хозяйстве должен стать важной частью реформирования в области занятости и роста производительности труда, который будет связан со структурной перестройкой реального сектора (по индустриальному или индустриально-инновационному сценарию). По прогнозам доля занятых в сфере услуг увеличится с 27,6 до 60%, в промышленности с 3,3 до 15-20%. Это означает, что около 70% прироста трудовых ресурсов сельской местности республики за 2016-2030 гг. будут заняты в индустриальных отраслях, в социальной сфере, а также учебой в профессиональных учебных заведениях. Формальная занятость по прогнозам увеличится с 40 до 70% в общей численности занятых в республике²⁹.

В данном контексте в таблице 10 приводятся основные показатели промышленности и темпы роста численности занятых в экономике Республики за 2015-2020 гг., где уже отмечен быстрый рост численности предприятий и общей численности их производственного персонала за эти годы.

Таблица 10. Основные показатели промышленности Республики Таджикистан

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020г. к 2015г. в(%)
Число предприятий,	2310	2043	1999	2161	2164	2283	-1,16
Объем промышленной продукции в млн сом.	16116	18695	22677	25080	28391	30890	+91,7
Среднегодовое число промышленного производ-го персонала, тыс. человек	81,2	80,9	86,8	85,6	84,2	84,3	+3,8

Источник: Составлено на основе "Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021 (Официальное издание)": Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2021

Таблица 10 показывает, что в 2020 году объем промышленной продукции в республике, по сравнению с 2015 годом, увеличился на 14 774 млн сомони или на 91,7%. Также данные таблицы указывают, что в последние годы среднегодовая численность промышленно-производственного персонала имеет положительную тенденцию к росту, и этот показатель составляет около 84,3 тыс. человек.

По прогнозам отечественных ученых³⁰, в ближайшие годы будет наблюдаться увеличение спроса на специалистов в промышленном секторе экономики. Результаты прогноза занятости населения в Республике Таджикистан в разрезе отрасли промышленности приведены в табл. 11.

²⁹ Национальная стратегия развития страны на период до 2030 года

³⁰ Шодибеки С. «Совершенствование управления процессами занятости в промышленности», 2020 г.

Таблица 11. Прогноз занятости населения (в т.ч. в промышленности) до 2025 года (тыс. чел.)

Показатели	Годы						Среднегодовой темп роста, %
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Количество занятого населения в республике, тыс. чел.	2747,6	2766,6	2783,5	2801,4	2817,5	2832,0	101,61
Количество занятого населения отрасли промышленности, тыс.чел.	101,7	104,2	106,3	108,4	110,6	112,1	101,97

Источник: Шодибеки С. «Совершенствование управления процессами занятости в промышленности», 2020 г.

Согласно данным этой таблицы, прогнозный среднегодовой темп роста занятости населения по республике в целом и по отраслям промышленности составит 101,61 и 101,97%.

Согласно статистике, государственные предприятия продолжают доминировать в промышленном производстве на внутренних рынках труда, хотя для них характерны избыточная занятость и низкая производительность. Динамика развития данной отрасли, с учетом предпринимаемых ныне мер по ускорению индустриализации экономики, означает изменение текущего статуса-кво. Однако, для стимулирования изменений нужны инвестиции и заимствование практик по внедрению инноваций и развитию научно-технического потенциала более развитых в данном направлении стран и зарубежных компаний.

Финансово-банковский сектор и его приоритеты. Прогнозы развития рынка труда

С начала независимости финансовый сектор Таджикистана переживал как периоды сильного роста, инвестирования, дифференциации, усиление конкуренции и укрепления общей экономической ситуации, так и периоды спадов и кризисных явлений, в особенности при глобальных финансовых и экономических кризисах.

Несмотря на это, на данный момент банковский сектор все еще находится на стадии развития. Количество микрофинансовых организаций (МФО) постоянно растет, и некоторые из них стали основными игроками на рынке кредитования Таджикистана. Согласно данным Национального банка Республики Таджикистан, в стране по состоянию на 01 января 2021 года функционировало 69 кредитных финансовых организаций, в том числе 18 традиционных банков, 1 исламский банк, 18 микрокредитных депозитных организаций, 5 микрокредитных организаций и 27 микрокредитных



фондов. По состоянию на 31 декабря 2020 года, общие активы кредитных финансовых организаций составили 26 307,4 млн сомони и увеличились по сравнению с аналогичным периодом 2019 года на 4 335,3 млн сомони или на 19,7 %, в основном за счет увеличения кредитного портфеля и средств на корреспондентских счетах в банках за пределами Таджикистана.

Однако банки должны реагировать на меняющийся международный, технологичный и нормативный климат, предвидеть быстро меняющееся конкурентное воздействие и решать растущие ожидания заинтересованных сторон – все это должно осуществляться при управлении рисками и решении долгосрочных стратегических вопросов.

Как отметил Президент Республики Таджикистан в ходе своего ежегодного послания в январе 2021 года, хотя активы банковской системы с 311 миллионов сомони в 2000 году достигли более чем 26 миллиардов сомони в 2020 году, этот показатель недостаточен для достижения существующих целей устойчивого развития страны.

Было заявлено, что недостаточный объем кредитования сферы национальной экономики, слабая система корпоративного управления, большое количество операционных и кредитных угроз, сохранение неактивных кредитов, недостаточное привлечение инвестиций в банковскую систему и ограниченное количество представительств зарубежных банков для улучшения финансирования производственных предприятий являются упущениями, которые необходимо устранить в ближайшее время.

Поэтому Президентом были даны поручения, в том числе по обеспечению процесса корпоративного управления в финансово-кредитных организациях с использованием международного опыта, а также по осуществлению необходимых мер для большего привлечения внутренних и зарубежных инвестиций в банковскую систему, расширения банковских услуг с внедрением финансовых и инновационных технологий.

Необходимо отметить, что, согласно НСР, финансовый сектор Таджикистана **в 2030 году представляется как современная динамичная система конкурентоспособных финансовых институтов**. В документе отмечено, что на данный момент основными проблемами системы является то, что финансовый сектор пока не сформировался как основа финансирования национальной экономики, существует низкий уровень капитализации действующих финансовых институтов (банки, МФО, страховые компании и т.д.), предоставляющих узкий перечень финансовых продуктов в основном краткосрочного характера. Это не соответствует потребностям реального сектора для обновления их производственного потенциала.

Для формирования современного финансового сектора как системы конкурентоспособных финансовых учреждений, способных предоставлять широкое разнообразие качественных и инновационных финансовых услуг и продуктов, создающих благоприятные условия для стабильного развития национальной экономики и устойчивых к воздействию внешних шоков, в НСР определены приоритеты по повышению потенциала и конкурентоспособности финансовых учреждений и развитию их инфраструктуры. Также, НСР относит к приоритетам расширение

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

перечня предлагаемых институтами финансовых продуктов и услуг, имеющих инновационный характер, и **усиление кадрового потенциала финансовых организаций всех уровней банковской системы.**

С учетом поставленных целей и предпринимаемых мер по реформированию и развитию сектора, сегодня (и в перспективе) кадровая ситуация в банковской сфере остается довольно напряженной. В секторе ощущается нехватка высококвалифицированных сотрудников по различным направлениям: инвестбанкингу, банковской рознице, корпоративному банкингу, региональному развитию, финансовой и инвестиционной аналитики, менеджменту по разработке новых продуктов. Остро встает необходимость притока молодых специалистов.

Другим важным моментом является цифровизация сектора. Диджитализация, мобильный банкинг, развитие технологий упрощают процесс взаимодействия банков с клиентами, а это означает, что состав и численность персонала будут оптимизироваться, изменяться и сокращаться. На данный момент в стране заметна тенденция к диджитализации, но она будет проходить не одномоментно, а значит у молодых специалистов есть время, чтобы адаптироваться к новым требованиям, а у субъектов банковского сектора есть время определиться с необходимостью и спросом (на специалистов) на будущие квалификационные навыки, и самим адаптироваться к вызовам становящейся ныне конкурентоспособной финансовой и банковской архитектуры страны.

В программных документах и стратегиях страны основным направлением действий в сфере усиления кадрового потенциала финансовых организаций всех уровней банковской системы определены следующие мероприятия:

- Подготовка профессиональных кадров для финансовой сферы в соответствии с международными стандартами через систему ВУЗов, с учетом пересмотра образовательных программ;
- Организация курсов переподготовки, активизации работы учебных центров при финансовых организациях;
- Укрепление связей с зарубежными финансовыми и кредитными учреждениями в области банковского дела, приглашение ведущих специалистов;
- Разработка и реализация государственной программы повышения финансовой грамотности населения.

Подводя итоги анализа стратегических и отраслевых направлений развития, социально-экономических прогнозов, состояния и текущих изменений, а также тенденций на отечественном рынке труда можно уверенно утверждать, что в среднесрочном периоде спрос на высококвалифицированных специалистов в промышленном, банковском и IT секторах экономики будет только расти. Поэтому процесс подготовки кадров сегодня должен быть организован с учетом спроса на рынке труда и требований цифровой экономики, поскольку только такой подход может обеспечить стабильную занятость на рынке труда. Самым главным условием остается способствование всестороннему развитию населения, превращающим его в человеческий капитал, отвечающий потребностям рынка цифровой экономики и приносящий пользу в поступательном развитии государства.



РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ДРУГИХ ИГРОКОВ РЫНКА

Как было отмечено выше, в рамках исследования были проведены опросы посредством анкетирования, личных интервью и организации фокус-групп. В общей сложности, в опросе участвовало более 300 частных и государственных компаний в разрезе по пилотным секторам экономики.

Вопросы в рамках анкетирования и интервью, кроме изначальной секции общей информации респондентов, были разделены на 4 тематические секции: «Востребованные компетенции», «Подбор персонала» (дефицит и текучесть кадров), «Уровень подготовки выпускников учебных заведений» и «Состояние развития отрасли» с точки зрения представителей предприятий, в качестве объективного фактора, влияющего на спрос специалистов.

Роль профессиональных и сквозных компетенций специалистов

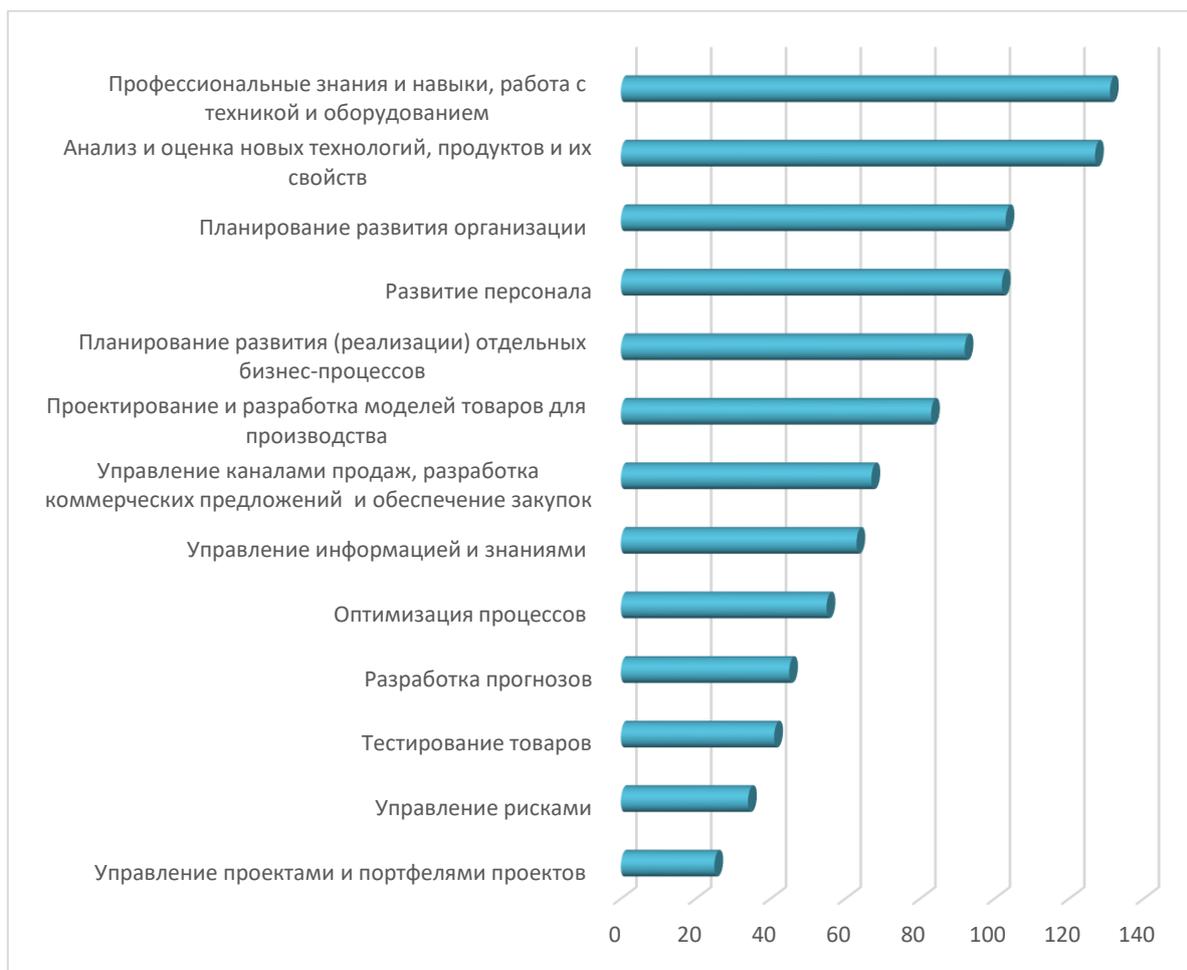
В современных условиях владение только лишь профессиональными навыками и умениями является недостаточным условием для осуществления эффективной трудовой деятельности. Конкурентным преимуществом в эпоху цифровизации становится наличие у сотрудников так называемых «мягких» навыков (soft skills). Работодатели отмечают, что молодым специалистам при наличии профессиональных знаний (hard skills или «твердых навыков») часто не хватает коммуникативных и аналитических способностей, т.е. «мягких» навыков. При этом, начавшаяся цифровизация бизнес-процессов, способна привести к исчезновению значительного количества существующих в настоящее время профессий в ближайшем будущем. Рынок труда все больше будет ориентироваться на «человеческое в человеке», на то, что машины не смогут реализовать: творческое начало, культурные и ценностные аспекты взаимодействия. Из этого выходит, что в целях развития человеческого капитала необходим перенос фокуса образовательных программ с развития предметных знаний и запоминания информации на развитие личностных и метапредметных³¹ компетенций.

В связи с этим в анкете для опроса были составлены отдельные вопросы о востребованности в компетенциях «мягких» (soft skills) и «твердых» (hard skills) навыков.

На первый вопрос данного раздела: «Какие профессиональные компетенции (hard skills), по Вашему мнению, наиболее востребованными у специалистов Вашей сферы и будут востребованы в ближайшие время?» респонденты в основном отмечали «профессиональное знание». Необходимо отметить, что на данный вопрос, как и на многие другие вопросы анкеты, респонденты имели возможность отметить один или несколько вариантов ответа. Результаты ответов отражены на Рисунке 21.

³¹ Под метапредметным необходимо понимать измеряемые способы действий, умения и навыки, обеспечивающие самостоятельную, субъектную позицию учащегося в ходе его образования в течение всей жизни и способствующие его самореализации в определенной сфере деятельности

Рисунок 21. Предпочтение работодателей в профессиональных компетенциях



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

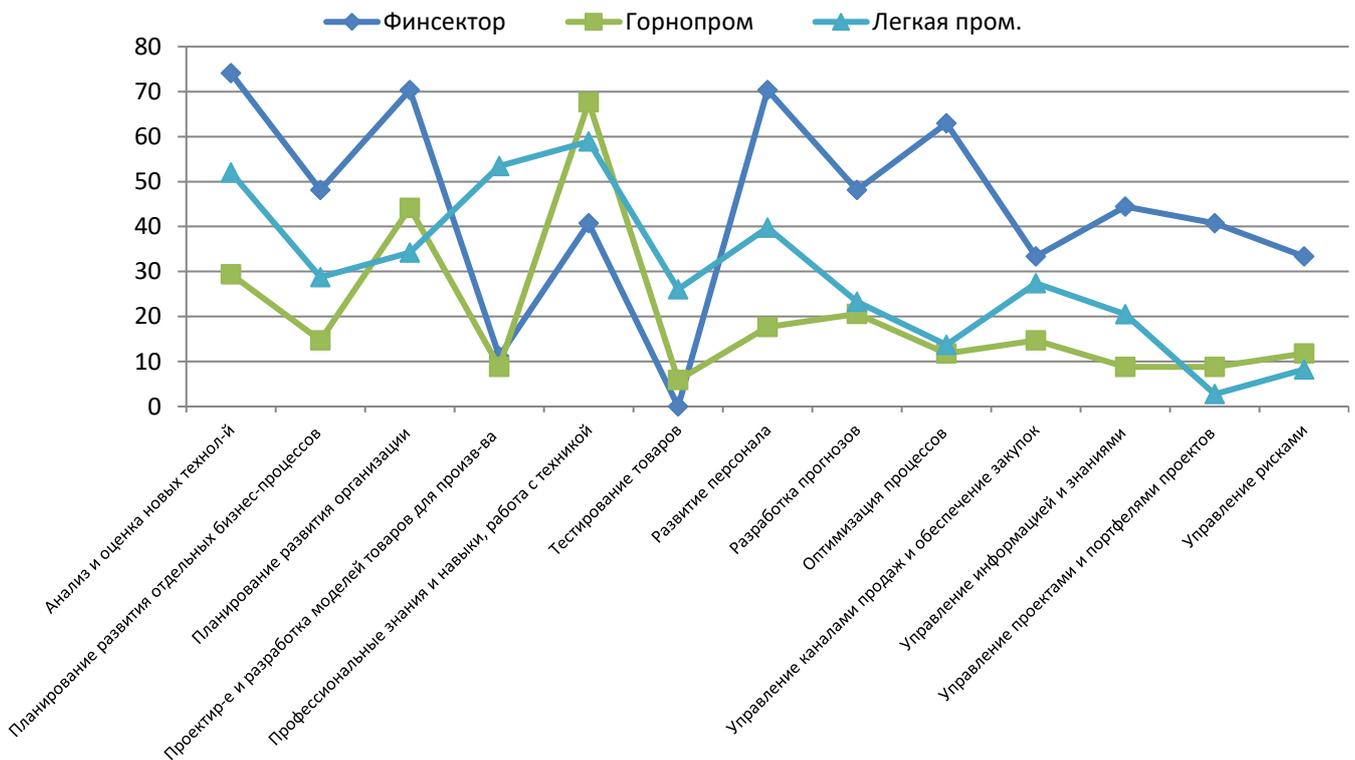
Результаты ответов на первый вопрос отражают существующие требования (проблемы) и тенденции рынка труда: проблема профессиональных знаний и возможность анализа, оценки и внедрения новых технологий является существенной для работодателей, так как вопрос инновационной индустриализации является требованием времени, обстоятельств, стратегических целей и залогом будущего развития компании, экономики, общества и государства. В то же время вопрос развития персонала отражает затруднительное положение работодателей в связи с недостатком кадров.



Сопоставление ответов на данный вопрос по отдельным секторам, показывает некоторые различия в основных приоритетах потребностей секторальных предприятий. В рисунке 22 изложены результаты 3 секторов (финансового сектора, горнодобывающей и легкой промышленности), которые, как показывают данные рисунка 4 (раздел – Введение), являются самыми крупными секторальными респондентами по численному составу работников, и в случае сектора легкой промышленности одним из крупнейших по количеству предприятий участвующих в опросе.

Исходя из данных для горнодобывающей промышленности, самые главные профессиональные компетенции для работодателей – это «профессиональные знания и навыки, работа с техникой и оборудованием» и «планирование развития организации». Для финансового сектора – «анализ и оценка новых технологий» и «развитие персонала», а для сектора легкой промышленности на первом месте «профессиональные знания и навыки» стоят наравне с «анализом и оценкой новых технологий», также востребованной считается компетенция «проектирование и разработка моделей товаров для производства».

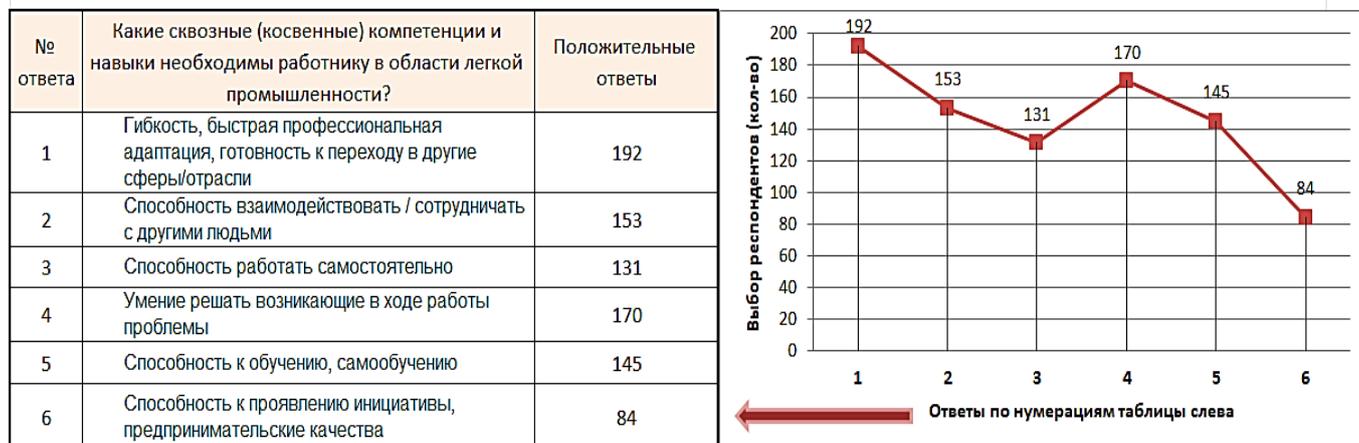
Рисунок 22. Предпочтение в профессиональных компетенциях по секторам



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

вопросу о необходимых сквозных компетенциях (soft skills) у специалистов для работы в компании респондентов, отмечены в Рисунке 23.

Рисунок 23. Необходимые сквозные компетенции, по мнению респондентов



Результаты опроса показывают, что следующие косвенные компетенции являются наиболее приоритетными³² для большинства работодателей: на 1-м месте стоят «гибкость, профессиональная адаптация, готовность к переходу в другие сферы/отрасли», на 2 –м месте – «способность решать возникающие в ходе работы проблемы», и 3-й по приоритету респонденты считают «способности специалистов взаимодействовать /сотрудничать с другими людьми».

Неутешительный вывод по итогу анализа ответов на первый вопрос состоит в том, что из всех перечисленных компетенций (см. табл. 12) самой незначительной по приоритету была отмечена такая компетенция как «способность к проявлению инициативы, предпринимательские качества». Данное качество в развитых экономиках считается одной из важнейших компетенций, приумножающей как профессиональное, так и другие сквозные навыки соискателей-специалистов. Инициативность усиливает и качественно повышает уровень решения возникающих проблем, способность работать самостоятельно важна в разработке и реализации бизнес- или производственных инициатив и т.д., а для молодого поколения в условиях цифровой эпохи и виртуальных процессов навык ведения собственной деятельности является необходимым условием для роста и самореализации.

Вопросы подбора персонала и нехватки специалистов

Согласно многим национальным исследованиям, в частности в данных, отмеченных в стратегических и программных документах страны, на сегодняшний день в стране, помимо гуманитарных-медицинских и педагогических специальностей, существует высокий спрос на квалифицированных работников технических и цифровых специальностей в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, а также в финансовом и IT секторах. И если дефицит кадров обусловлен недостатком предложения, то задача состоит в том, чтобы повысить эластичность

³² При ответе на вопрос «Почему Вы выбрали эту сферу обучения?» можно было указать до 3-х ответов



адаптации системы профессионального образования и других механизмов влияния под нужды рынка труда.

В связи с этим, рассматривая перспективу спроса на профессии и специальности в рамках опроса для выявления их нехватки, работодателям были заданы одни из ключевых вопросов данного исследования: «Есть ли профессии (специальность, должность), по которым компании сложно найти подходящих специалистов?» и «Какая профессия (специальность, должность) имеет самую высокую степень текучести кадров в Вашей компании?»

Банковский сектор

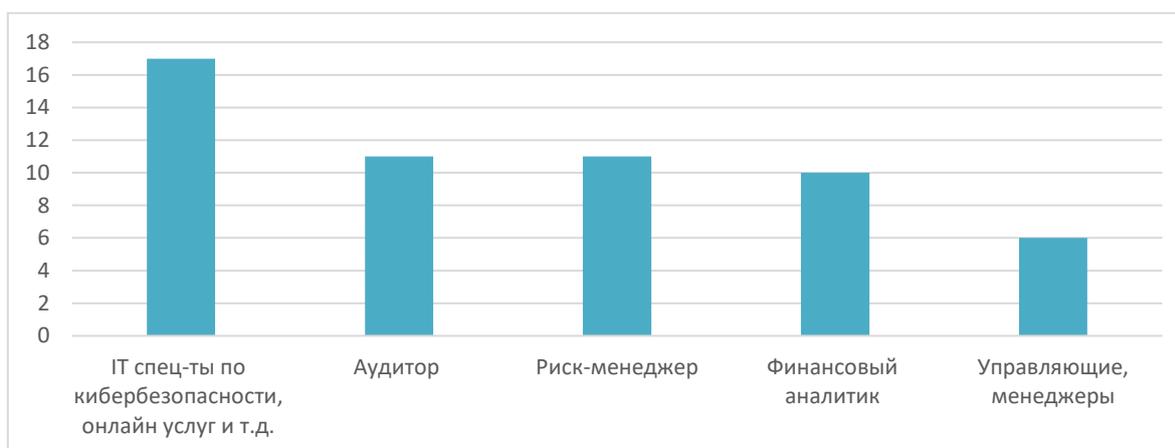
Таблица 12. Дефицит и текучесть специалистов в финансовом секторе

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Кол-во отметок о проблеме
ДЕФИЦИТ КАДРОВ		
1	IT (ИКТ) специалисты по информационной и сетевой безопасности, разработке, внедрению и управлению процессом функционирования онлайн услуг, площадок и т.д.	17
2	Аудитор	11
3	Риск-менеджер	11
4	Финансовый аналитик	10
5	Управляющие, менеджеры	6
6	Финансовые и кредитные специалисты, консультанты, инспекторы, брокеры и т.д.	3
7	Специалисты по аналитике данных (Data Scientist)	3
8	Менеджеры по продажам и продвижению финансовых услуг и продуктов	3
9	Специалисты казначейства, специалисты в сфере ценных бумаг	2
10	Финансовый консультант	1
11	Кредитный эксперт	1
12	Инженер по автоматизированным системам управления технологических процессов	1
13	DevOps Инженер, QA Инженер	1
14	Middle UX/UI дизайнер;	1
15	IT Аудитор	1
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ		
1	Кредитный эксперт	15
2	Кассиры-операционисты,	9
3	IT (ИКТ) специалисты по информационной и сетевой безопасности, разработке, внедрению и управлению процессом функционирования онлайн услуг, площадок и т.д.	7
4	Финансовые и кредитные специалисты, консультанты, инспекторы, брокеры и т.д.	5
5	Валютные кассиры	3
6	Риск-менеджер	2
7	Программисты, специалисты по оптимизации бизнес-процессов	1
8	Финансовый аналитик	1
9	Аудитор	1
10	Специалисты корпоративного и ипотечного кредитования,	1
11	Специалисты по аналитике данных (Data Scientist)	1
12	Менеджеры по продажам и продвижению финансовых услуг и продуктов	1

Таким образом, согласно опросу, у респондентов **банковского сектора** существуют сложности в найме кандидатов на такие специальности (по мере наибольшего дефицита) как:

- 1) IT (ИКТ) специалисты по информационной и сетевой безопасности, разработке, внедрению и управлению процессом функционирования онлайн услуг, площадок и т.д.
- 2) Аудитор
- 3) Риск-менеджер
- 4) Финансовый аналитик
- 5) Управляющие, менеджеры

Рисунок 24. Основные дефицитные специальности банковского сектора.



В то же время, в банковской сфере наблюдается текучесть персонала по специальностям кредитных экспертов (на первом месте), далее по убыванию - кассиры-операционисты; IT (ИКТ) специалисты по информационной и сетевой безопасности; финансовые и кредитные специалисты (консультанты, инспекторы, брокеры и т.д.).

В последующем, для предоставления актуальных данных по результатам опросов на дефицит и текучесть кадров, таблицы по данному вопросу будут предоставляться по 5 основным выборам специальностей респондентов. Так как в связи с объективными причинами, наличие большего количества предприятий по некоторым секторам в стране и, соответственно, в списке участников опросов чем в остальных (к примеру, банковский сектор представлен в опросе только 27 компаниями, IT сектор 22, а пищевую и легкую промышленность представляют более 70 компаний), а также в связи с обозначением респондентами в большинстве случаев более одного ответа, в последующем данные ответов респондентов будут представлены в процентном выражении от общего количества участвующих компаний определенного сектора.



Сектор IT индустрии

Мировая глобализация и развитие технологий приводят к революционным изменениям во всех сферах жизнедеятельности общества. Темпы роста информационной индустрии и высокотехнологического производства настолько быстры, что деятельность или технология, которые еще вчера казались инновацией, сегодня уже не являются актуальными.

В результате таких изменений, экономическая деятельность, связанная с получением и обработкой информации, в настоящее время играет важную роль в развитии любой страны. Учитывая планы Таджикистана по цифровизации экономики, многим предприятиям и компаниям требуется не только автоматизация процесса, но и постоянный мониторинг налаженной системы и ее изменений. Данный фактор обуславливает необходимость развития IT индустрии, для которой немаловажным аспектом является кадровый потенциал рынка труда.

В связи с этим, нами были опрошены IT компании для определения нехватки отдельных специалистов. В рамках опроса, в IT секторе выявилось, что на рынке существует очень большой спрос на программистов (уровня Middle-специалиста) и специалистов по безопасности информационных технологий.

Таблица 13. Дефицит и текучесть специалистов в IT секторе

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
ДЕФИЦИТ КАДРОВ		
1	Программист	72
2	Специалист по безопасности информационных технологий	63
3	Системный аналитик	40
4	Архитектор программного обеспечения	30
5	Системный программист	30
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ		
1	Программист	64
2	Системный аналитик	21
3	Специалист по веб-дизайну (разработчик Web и мультимедийных приложений)	15

Как показано выше на таблице, по мнению работодателей, основная текучесть персонала приходится опять же на программистов, далее идут такие специальности, как системный аналитик и специалист по веб-дизайну.

Легкая промышленность

Одним из приоритетных направлений развития промышленности страны является легкая промышленность. В стране были построены и введены в эксплуатацию новые мощности в отраслях текстильной промышленности, ковроткачества, швейной продукции, производства мебели, переработки шкур, чулочно-носочных изделий, а также были преобразованы действующие предприятия.

Приоритетность легкой промышленности обосновывается наличием и доступностью отечественного сырья, независимого от импорта из-за пределов страны, также наличием рынка труда, способствующего созданию большого числа рабочих мест и повышению потенциала для обеспечения населения готовой продукцией. Для содействия в ускорении развития данного сектора была выявлена потребность в квалифицированных специалистах.

Таблица 14. Дефицит и текучесть специалистов в легкой промышленности

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
Дефицит кадров		
1	Инженер-технолог;	67
2	Инженер по обслуживанию текстильного оборудования	41
3	Технолог швейного производства	31
4	Инженер по внедрению новой техники и технологии;	26
5	Технолог, занимающегося контролем качества.	21
Текучесть кадров		
1	Инженер-технолог;	35
2	Технолог швейного производства	31
3	Ткачи, вязальщицы;	29
4	Инженер по обслуживанию текстильного оборудования	25
5	Швеи, вышивальщицы.	23

По итогам анализа ответов представителей компаний легкой промышленности выяснилось, что 59% респондентов указывают на нехватку «инженеров-технологов». Кроме того, был выявлен спрос работодателей данного сектора на инженеров по обслуживанию текстильного оборудования, технологов швейного производства и контроля качества товаров. Специальность инженер-технолог стоит на первом месте по текучести персонала среди компаний данного сектора.

Пищевая промышленность

В таблице 15 приведены результаты опросов на спрос специалистов в пищевой промышленности. Главный вывод: почти 4/5 компаний-респондентов данной сферы отметили проблему с нехваткой квалифицированных технологов пищевого производства (также стоит на первом месте по текучести кадров), что отражает большой спрос на данную специальность на рынке пищевой промышленности.



Таблица 15. Дефицит и текучесть специалистов в пищевой промышленности

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
<i>ДЕФИЦИТ КАДРОВ</i>		
1	Технолог пищевого производства	91
2	Конструктор-технолог, работающий в сфере производства продуктов лечебно-профилактического и спортивного питания	23
3	Мастер производства цельномолочной и кисломолочной продукции	23
4	Технолог масложировой продукции	13
5	Технолог-разработчик пищевых добавок	10
<i>ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ</i>		
1	Технолог пищевого производства	61
2	Кондитер	16
3	Пекарь	12
4	Мастер производства цельномолочной и кисломолочной продукции	9
5	Технолог-разработчик пищевых добавок	11

Горнодобывающая промышленность

Как известно Таджикистан – это горная страна, 93% территории которой состоит из богатых полезными ископаемыми гор. Горнодобывающий сектор Таджикистана имеет колоссальный потенциал. Хотя текущие показатели добывающих отраслей являются относительно скромными, в перспективе данный сектор может стать ведущим в экономике, что обуславливает необходимость в выявлении спроса на специалистов в данной области.

В таблице ниже указаны специальности, на которые существует большой спрос, и в то же время специалисты направлений, которые характеризуются большой текучестью у работодателей в данной сфере.

Таблица 16. Дефицит и текучесть специалистов в горнодобывающей промышленности

	Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
<i>ДЕФИЦИТ КАДРОВ</i>		
1	Электромеханик по средствам автоматизации и приборам технологического оборудования	37
2	Электрослесарь по обслуживанию и ремонту горного оборудования	32
3	Инженер по автоматизированным системам управления технологических процессов	27
4	Инженер по бурению и буровым растворам	22
5	Инженер-супервайзер на месторождении	21
6	Проходчик по проходке горных выработок для добычи полезных ископаемых	21
<i>ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ</i>		
1	Электрослесарь по обслуживанию и ремонту горного оборудования	23

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

2	Проходчик по проходке горных выработок для добычи полезных ископаемых	21
3	Электромеханик по средствам автоматике и приборам технологического оборудования	15
4	Машинист буровой установки	9
5	Горнорабочий подземный	9
6	Горнорабочие очистного забоя, по предупреждению и тушению пожаров, по ремонту горных выработок	9
7	Дробильщик	9

Химическая промышленность

В настоящее время химическая промышленность в Таджикистане занимает весьма скромные позиции – на ее долю приходится немногим более 1% от всех объемов промышленного производства. Эта отрасль является сравнительно молодой, но с очевидным потенциалом развития, поскольку страна располагает мощной сырьевой базой для развития химпрома, широким спектром минеральных ресурсов, доступной дешевой электроэнергией и водными ресурсами. В стране уже налажено широкомасштабное производство хлорсодержащей продукции и азотных удобрений. Таджикские предприятия также занимаются производством лакокрасочной продукции, товаров бытовой химии и взрывчатых веществ.

В дальнейшем, как в рамках стратегических документов, так и в рамках будущей 5-летней программы развития промышленности на 2021-2026 гг., планируется освоение выпуска многих других химических продуктов, что обуславливает важность анализа потребностей и выявления структуры дефицита в специалистах данной отрасли, итоги которого отмечены в таблице ниже.

Таблица 17. Дефицит и текучесть специалистов в химической промышленности

Специальности, по которым есть нехватка и большая текучесть у работодателей	Выбор ответа в % от кол-ва респондентов
ДЕФИЦИТ КАДРОВ	
1 Инженер-химик в химическом производстве	73
2 Специалист по валидации фармацевтического производства	23
3 Специалист по внедрению новой техники и технологий в производство композиционных материалов	19
4 Инженер технического надзора и диагностики	10
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ	
1 Инженер-химик в химическом производстве	33
2 Специалист по промышленной фармации в области исследования лекарственных средств	27
3 Менеджер контроля качества биотехнологического производства	18
4 Специалист по валидации фармацевтического производства	18

Опросы показали, что в секторе химической промышленности существует огромный спрос на специалистов инженеров-химиков в химическом производстве. О трудностях в найме инженеров-химиков заявили $\frac{3}{4}$ представителей компаний сектора, участвовавших в данном опросе.



Металлургия

Горно-металлургическая отрасль является одной из главных отраслей республики, за счет которой правительство Таджикистана намеревается обеспечивать развитие экономики страны и повышать ее экспортный потенциал.

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

В декабре на заседании Правительства Президент Республики Таджикистана объявил 2022-2026 годы «пятилеткой развития промышленности» и заявил, что предстоящие пять лет должны быть направлены на развитие легкой и тяжелой промышленности, а также металлургии.

В связи с этим появляется необходимость в достижении баланса спроса и предложения потребностей предприятий данной отрасли в специалистах, в особенности по специальностям, являющимся дефицитными на национальном рынке.

Таблица 18. Дефицит и текучесть специалистов в секторе металлургии

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

Машиностроение

Согласно Программе развития машиностроительной промышленности на 2020-2025 годы, Правительство Таджикистана рассчитывает на значительный рост объема выпускаемой продукции машиностроительной промышленности республики в ближайшие пять лет. Согласно индикаторам Программы, общий объем продукции отрасли за этот период должен увеличиться в 2,4 раза. Увеличение годового производства продукции сферы машиностроения предусматривается в пределах от 10 % до 21 %.

Стратегия развития отрасли предусматривает развитие кадрового потенциала в сфере для достижения поставленных производственных целей. Исходя из этого, определение дефицита специалистов в данной отрасли и принятие сопутствующих мер для удовлетворения спроса и подготовки специалистов по категориям специальностей сферы на рынке труда является важным шагом на пути достижения целей.

Таблица 19. Дефицит и текучесть специалистов в секторе машиностроения

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

Анализ факторов, влияющих на текучесть кадров

После выявления основных специальностей, по которым у респондентов наблюдается интенсивная текучесть, также был проведен опрос по определению факторов, влияющих на общие тенденции. Что же служит причиной декларируемого дефицита профессионалов в пилотных секторах: недостаточное предложение или качество со стороны системы подготовки кадров, неспособность (неготовность) предприятий платить конкурентную заработную плату или и то, и другое?

Для получения наиболее точного ответа, в рамках опросов каждому респонденту был задан вопрос: «Каковы, по Вашему мнению, основные причины, которые вызывают текучесть персонала?». Результаты ответов отражены в Таблице 20.



Таблица 20. Факторы, влияющие на текучесть кадров в пилотных секторах

Каковы, по Вашему мнению основные причины, которые вызывают текучесть персонала?	Кол-во положительных ответов	в %
Некачественный подбор (нехватка знаний и компетенций)	109	36
Неудовлетворённость оплатой труда	154	51
Перспективы работы в другом месте, с более комфортными условиями (коллектив, материально технические условия, заработная плата и т.д.)	151	50
Безопасность и условия труда	21	7
Рабочая нагрузка	55	18
Плохая адаптация или её отсутствие	17	6
Отсутствие карьерного и профессионального развития и обучения	58	19
Неудовлетворённость руководством и его отношением	18	6

Таким образом, основными факторами по степени важности оказались следующие причины:

- «Неудовлетворённость оплатой труда» – 154 положительных ответа, отмеченных 51 % всех респондентов;
- «Перспективы работы в другом месте, с более комфортными условиями (коллектив, материально технические условия, заработная плата и т.д.)» – 151 положительный ответ
- «Некачественный подбор (нехватка знаний и компетенций)» – 109 положительных ответов; или немногим более 1/3 всех положительных ответов респондентов;

Второстепенными были указаны следующие факторы:

- «Отсутствие карьерного и профессионального развития и обучения» – 58 положительных ответов;
- «Рабочая нагрузка» – 55 положительных ответов;

Наименее важными факторами, повлиявшими на текучесть кадров, по итогам были отмечены:

- «Безопасность и условия труда» – 21 положительный ответ;
- «Неудовлетворённость руководством и его отношением» – 18 положительных ответов;
- «Плохая адаптация или её отсутствие» – 17 положительных ответов;

Исходя из результатов, первая тройка основных факторов была отмечена в совокупности 71% всех респондентов. Таким образом, наиболее весомым фактором, влияющим на текучесть работников, по результатам опроса оказалась неудовлетворённость оплатой труда, которую отметили 51% всех респондентов, а самым незначительным – плохая адаптация или её отсутствие (6%).

Анализ будущего роста числа занятых по категориям

В контексте обсуждения вопросов, касающихся дефицита определенных профессий, специальностей и текучести кадров, а также для обобщения картины спроса на специалистов, опрос включал себя вопрос о прогнозах и ожиданиях респондентов в отношении роста численности занятых по категориям персонала (менеджмент-специалист, рабочий и т.д.) в ближайшие 3-5 лет внутри их отрасли.

Рисунок 25. Ожидание роста численности занятых по категориям работников

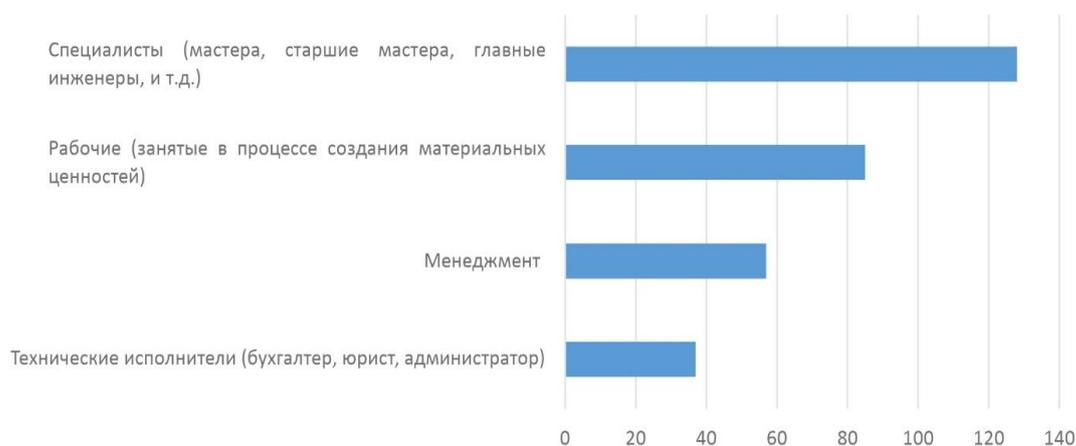


Рисунок 26. Ожидание роста численности занятых по категориям работников в разрезе пилотных секторов промышленной отрасли





Как показал опрос, по мнению респондентов в ближайшие 3-5 лет ожидается (так как есть спрос и необходимость) наибольший рост числа работников в категории специалистов дела (мастера, старшие мастера, главные инженеры, прорабы, начальники небольших цехов, а также руководителей (профессиональных) подразделений внутри функциональных отделов и служб). Эти варианты ответов указала почти половина респондентов (42%). На второе место респонденты отнесли вариант «рабочие» (28%) – а именно персонал, непосредственно занятый в процессе создания материальных ценностей, использовании, управлении и ремонте производственного оборудования и машин, перемещении грузов, оказании материальных услуг и др.

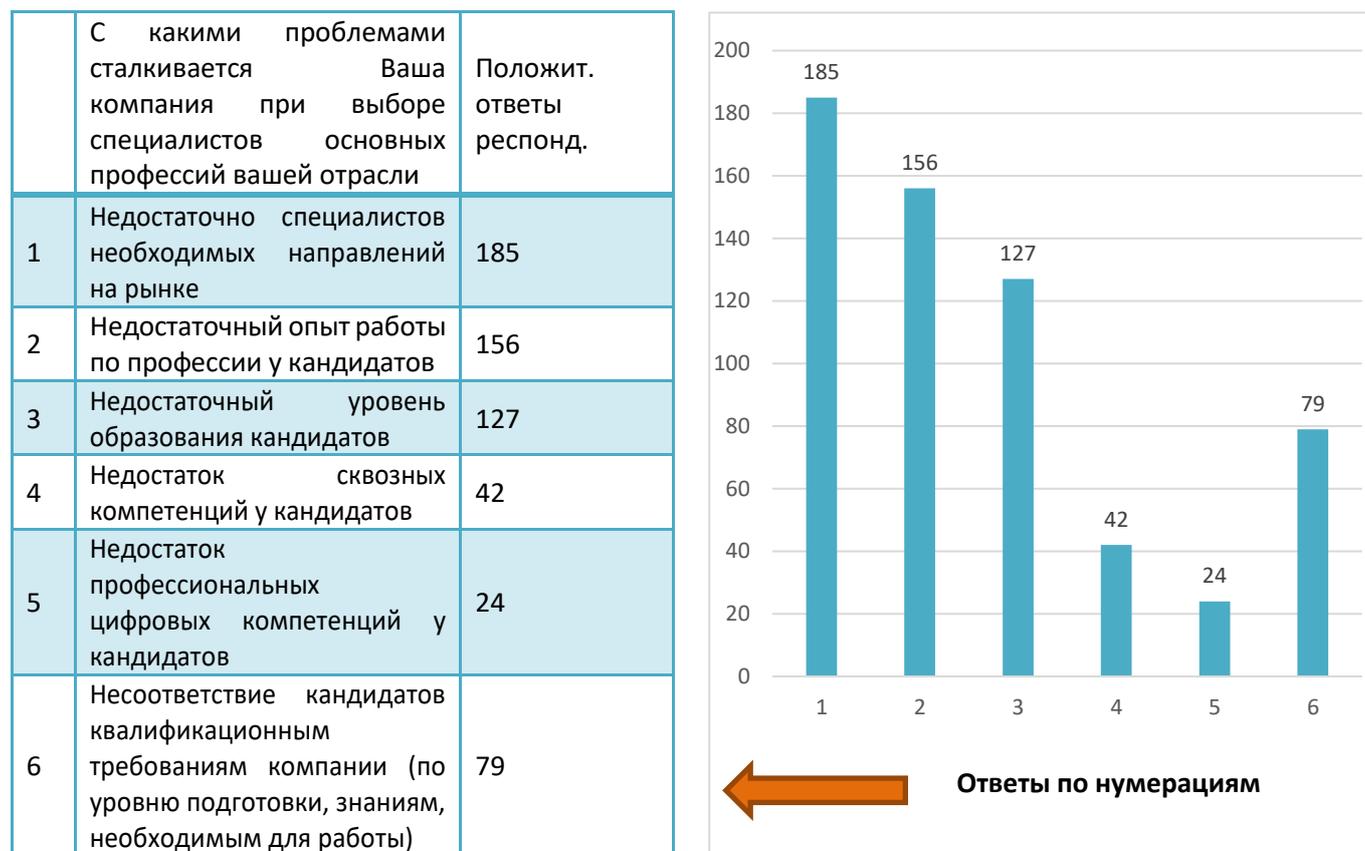
В разрезе по пилотным секторам прослеживались различия в оценке приоритетности, в особенности среди рассматриваемых секторов промышленной отрасли. Хотя в ответах в разрезе по секторам респонденты отдали первое место будущему росту занятости среди специалистов (кроме сектора легкой промышленности) ожиданиям, как видно из Рисунка 26 показатели следующих по приоритету категорий разнятся между секторами. Согласно существующим тенденциям, по мнению респондентов от компаний в секторах металлургии и машиностроения, в будущем в данной отрасли ожидается рост занятых категории рабочие (2 место), занятых в процессе создания материальных ценностей. В горнопромышленном секторе, наравне с категорией специалистов дела, респонденты отметили ожидания в росте числа работников категории технических исполнителей (персонал, обеспечивающий необходимые условия для работы руководителей и специалистов, бухгалтеры, юристы, администраторы и др.). В пищевой промышленности респонденты отдали второе место ожидаемому росту числа занятых из категории «менеджер». Среди респондентов финансового и IT секторов, также, как и в большинстве случаев, была отмечена наибольшая возможность будущего роста занятых в категории специалистов дела.

Анализ проблем и решения в кадровых вопросах

Создание производства или услуг всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Важной задачей каждого предприятия является принятие и следование правильным принципам организации производства, оптимальным процедурам, заложенным в современных практиках управления, подбора и найма персонала. Даже если организация способна привлекать новых сотрудников, она продолжает сталкиваться с трудностями на пути подбора правильных специалистов на определенные вакансии.

Для интересов исследования в данном направлении, респондентам был задан вопрос: «С какими проблемами сталкивается Ваша компания при выборе специалистов основных профессий вашей отрасли?». Статистика ответов на данный вопрос отмечена в нижеследующем рисунке.

Рисунок 27. Проблемы компаний при выборе специалистов отраслевых профессий



Ответы (был возможен один или несколько вариантов ответа) наглядно демонстрируют, что 61 % респондентов (185 комп.) отмечают в качестве основной проблемы – «недостаток специалистов необходимых направлений на рынке» (по уровню подготовки, знаниям, необходимым для работы). Другие проблемы, выявленные в результате опроса, включают в себя «Недостаточный опыт работы по профессии у кандидатов» – 52 % и «Недостаточный уровень образования кандидатов» – это вариант был отмечен 42 % респондентов.

В то же время необходимо отметить, что данные показатели в основном исходят из ответов представителей промышленных и IT компаний (6 из 8 пилотных секторов). Тогда как 59 % опрошенных представителей компаний банковского сектора одной из основных проблем при выборе специалистов назвали проблему «Несоответствие кандидатов квалификационным требованиям компании» (по уровню подготовки, знаниям, необходимым для работы).

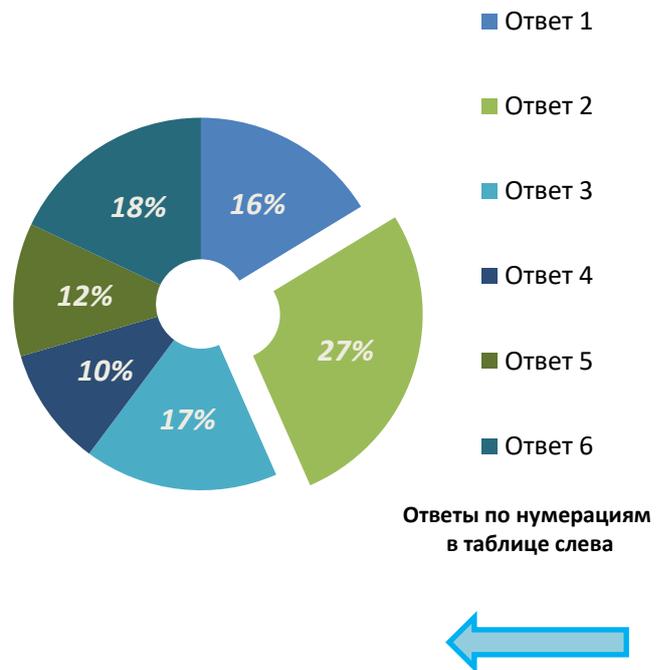
Квалифицированный рабочий персонал – движущая сила предприятий промышленного и технического производства и предоставления технических услуг. Но когда спрос на рынке труда превышает предложение (происходит дефицит специалистов), возникает сложность в адекватном функционировании предприятий. Для решения этой проблемы предприятиям нужны четкие алгоритмы решения. В рамках опроса компаниям-респондентам был также задан вопрос о предпринимаемых мерах по решению проблемы нехватки кадров. По итогам опросов выяснилось,



что наиболее популярный метод решения данной проблемы – это «Переобучение персонала» (Рисунок. 28).

Рисунок 28. Меры, предпринимаемые респондентами, для решения кадровых вопросов

№ ответа	Какие меры Вы предпринимаете для решения кадровых вопросов?	Положит. ответы респонд.
1	Формирование кадрового резерва	104
2	Переобучение персонала (в корпоративном формате или по договорам с организациями)	174
3	Организация стажировок для студентов	107
4	Организация стажировок работников в подразделениях компании или у партнеров	66
5	Поощрение самообучения работников в целях повышения квалификации	74
6	Организация наставничества, консультаций со специалистами, более опытными сотрудниками	115



Тем самым, 27% ответов (наибольшее число) респондентов показали, что основной мерой компаний по решению проблем нехватки кадров является переобучение существующего персонала в корпоративном формате или по договорам с организациями (образовательными или другими успешными компаниями).

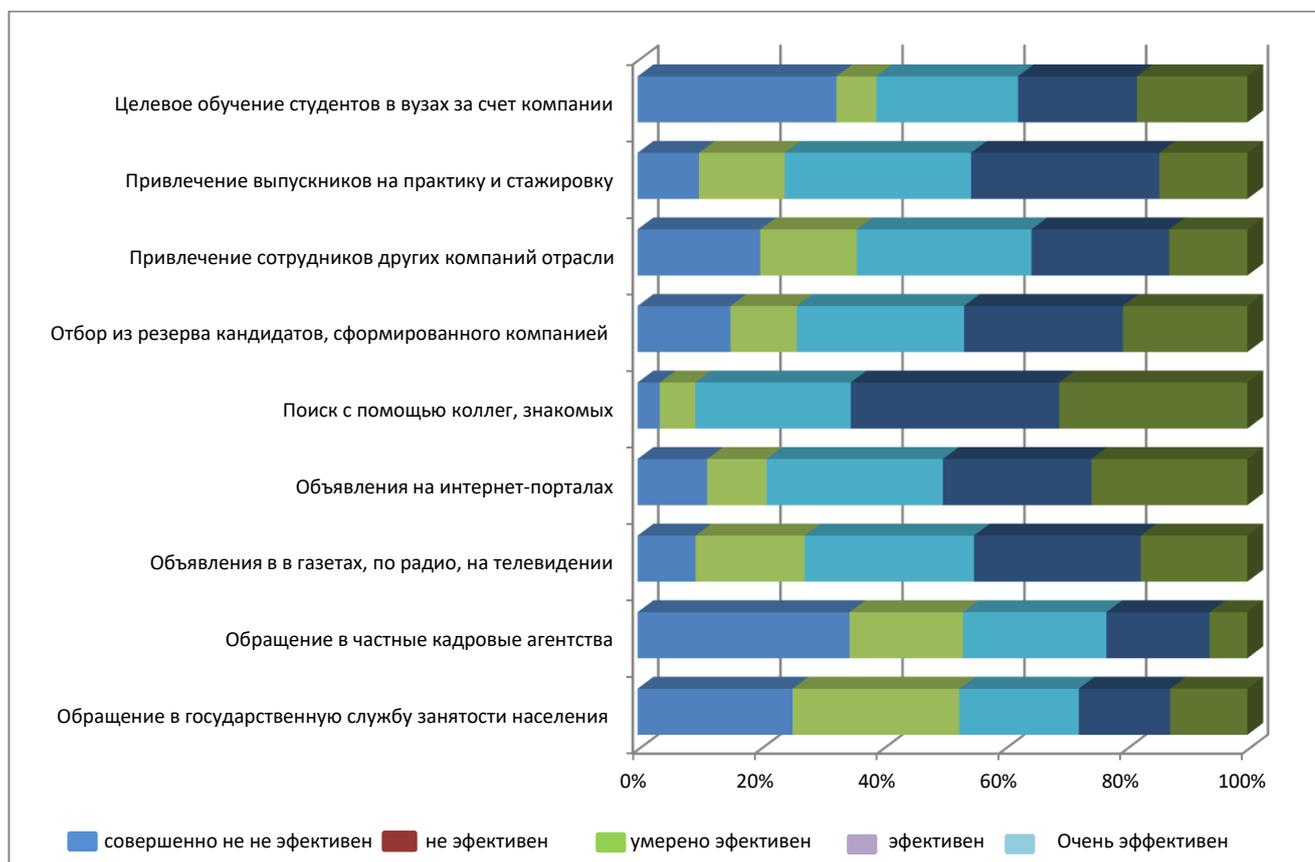
Этот вывод был подтвержден и по итогам проведения фокус-групп со специалистами и представителями компаний и госучреждений пилотных секторов, где, в частности, руководителями компаний и их кадровыми подразделениями было отмечено, что в связи с нехваткой специалистов определенных профилей или отсутствием у некоторых кандидатов необходимых знаний и компетенций, предприятиям приходится заниматься обучением или переобучением соискателей. К примеру, IT компании и банковские учреждения создают собственные академии или центры обучения и переобучения, где происходит подготовка необходимых специалистов. Другие, основываясь на своем успешном опыте и отлаженности формата, отвечая организуют отдельные организации (на примере «Алиф Академия») для предоставления образовательных услуг. Третьи по договоренности направляют в те или иные организации и учреждения (в том числе и классические образовательные учреждения) своих сотрудников и будущих кандидатов для достижения последними необходимых навыков и знаний.

Анализ эффективности поиска кандидатов/специалистов на рынке

Одним из важных инструментов взаимосвязи спроса и предложения на рынке труда является система поиска. Это позволяет молодым специалистам получать работу в крупных компаниях, и обеспечивает работодателей системой поиска необходимого компании потенциала и возможностей привлечь свежие силы, способствуя повышению конкурентоспособности и усилению здоровой внутренней конкуренции. Помимо этого, политика использования систем поиска позволяет привлекать высококвалифицированных и талантливых профессионалов узкой специализации.

Методы поиска могут быть активными и пассивными. Однако, главным условием является эффективность инструментов поиска. Именно о методах поиска в рамках исследования были опрошены респонденты.

Рисунок 29. Оценка эффективности способов поиска кандидатов на вакантные места



Как видно из Рисунка 29, среди работодателей наибольшим эффективным методом поиска кандидатов на работу считается «Поиск с помощью коллег и знакомых», что обуславливает слабость существующей в стране системы взаимосвязи специалистов и работодателей. Далее по эффективности считаются а) Объявления на интернет-порталах и б) Объявления в газетах, радио и телевидении.



Самыми востребованными инструментами поиска и привлечения специалистов–кандидатов на работу, согласно опросу, считаются «Обращение в частные кадровые агентства» и «Целевое обучение студентов в вузах за счет компании». В части целевого обучения необходимо отметить, что на практике данный инструмент поиска будущих сотрудников несет в себе большие риски, в том числе и финансовые. Риск, согласно проведенным интервью и обзору мнений работодателей на площадках фокус-групп, заключается в отсутствии гарантий подхода в нынешних реалиях. Так, согласно нескольким приведенным примерам компаниями, были случаи, когда компании брали на себя финансовые обязательства в отношении студентов с перспективным для компании потенциалом. Однако во многих случаях субъект инвестирования бросал(а) учебу и уезжал(а) на заработки, включая трудовую миграцию за рубеж. Также были случаи, когда субъект уезжал(а) за границу на последующее обучение или переходил(а) на работу в другие компании, которые, возможно, предлагали более высокий рабочий комфорт.

Такие примеры показывают слабость юридической базы реализации инициатив по целевому обучению студентов в вузах за счет компаний как в системе образования, так и в рамках регулятивной базы гражданских отношений в стране. Такие погрешности рождают необходимость в принятии соответствующих мер для заполнения пробелов в нормативной базе.

Также необходимо обратить внимание на то, что согласно мнению работодателей, поиск кандидатов на работу через специализированные интернет-порталы является средне-эффективным. По мнению респондентов, данная ниша еще недостаточно развита как в инфраструктурном плане (соответствующие качественные порталы и приложения для поиска вакансий, скоростной доступ к интернету и т.д.), так и в плане культурно-просветительных мероприятий (реклама, семинары и другие мероприятия, призванные поменять восприятие участников рынка в пользу внедрения и использования эффективных цифровых решений для поиска работы/или кандидатов на работу).

Как отметили респонденты, для популяризации интернет-порталов у работодателей и соискателей сначала должна сложиться устойчивая практика использования: порталы должны быть разработаны, цифровые платформы должны быть внедрены в широкое использование, что повлияет на создание тренда в использовании именно этого инструмента для поиска работы. По мнению участников опроса от частного сектора, для создания подобных платформ необходима поддержка партнеров по развитию и IT компаний, с учетом изучения и внедрения самых успешных зарубежных практик. Было отмечено, что желательно, чтобы такие платформы обслуживали не только потребности работодателей, но непосредственно потребности специалистов, чтобы специалисты и фрилансеры оставляли свои заявки на соискание той или иной вакантной должности с отображением навыков, знаний, стажа работы и других необходимых характеристик, а также свои требования по уровню зарплаты и условий труда. В этом случае работодатели смогут наиболее продуктивным образом прибегать к использованию интернет-платформ для привлечения существующих в базе данных специалистов на вакантные должности.

Оценка уровня подготовки выпускников учебных заведений

В современном мире обучение в учреждениях высшего профессионального образования должно быть ориентировано в основном на рынок труда и запросы работодателей. Это требует от вузов эффективного взаимодействия с компаниями-работодателями и адекватной реакции на изменяющиеся требования, в том числе с последующим применением в учебном процессе инновационных подходов и разработок.

Система производства является потребителем результатов функционирования системы образования и формирует стандарт идеального выпускника. В случае если содержание образования, которое получил вчерашний студент, отличается от заданных стандартов, возникает комплекс социально-экономических проблем, таких как сложности с трудоустройством, необходимость организовывать дополнительное обучение принятого сотрудника уже у работодателей и т.д.

Практика показывает, что именно востребованность и высокая конкурентоспособность выпускников ВУЗов на рынке труда являются ключевым показателем эффективности работы учебных заведений и образовательной системы.

По результатам нашего опроса выяснилось, что работодатели не до конца удовлетворены квалификацией выпускников ВУЗов. Ответы на вопрос анкеты: «Каково Ваше мнение о качестве подготовки выпускников учебных заведений страны?», отмечены в нижеследующих рисунках.

Рисунок 30. Оценка удовлетворенности респондентов подготовкой выпускников системы профессионального образования

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ



СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



Как видно из Рисунка 30, лишь малая часть из 8% респондентов-работодателей совершенно не довольна качеством выпускников учреждений высшего образования, а доля респондентов, оценивших систему высшего образования как «очень эффективна» составила еще меньше – всего



7 %. В то же время, наибольшее количество компаний-участников опроса, а именно 39%, оценили уровень качества подготовки выпускников ВУЗов «умеренно эффективным».

Относительно аналогичная картина наблюдается и при анализе ответов на вопрос о качестве выпускников учреждений среднего профессионального образования. Однако здесь доля респондентов совершенно неудовлетворенных качеством выпускников среднего профобразования оказалась несколько меньше в сравнении с показателями по высшему образованию), составив 5 % от общего числа респондентов, а доля оценок как «очень эффективная» немного увеличилась (14%) в сравнении с оценками высшего образования. 26% респондентов оценили качество подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования как «эффективное», и 45% (самое большое количество респондентов) определили качество подготовки выпускников среднего профобразования как «умеренно эффективное».

Анализ критериев отбора кандидатов на работу

Качество соискателей вакантных позиций определяется во время отбора. Отбор персонала для приема на работу в условиях рынка – важный фактор, определяющий успешное функционирование и экономическое положение предприятия. В этом контексте мы попросили респондентов указать приоритетность общих критериев отбора их компаний для выпускников, молодых специалистов и будущих кандидатов на работу в целом.

Данные опроса (Таблица 21) показали, что самым главным критерием для работодателей при приеме кандидатов на работу является уровень их профессиональных знаний, который определяется подразделениями кадровой службы компаний на основе проведения профессионального тестирования и анкетирования. Также, согласно опросу, наличие «опыта работы по профилю деятельности компании» является вторым по приоритетности критерием для отбора кандидатов.

Таблица 21. Критерии для приема на работу специалистов.

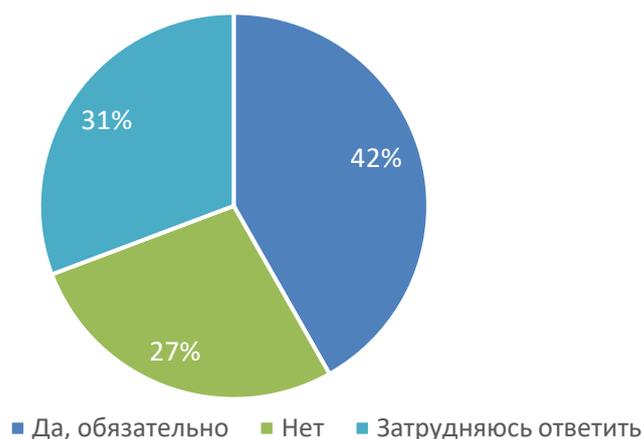
№	Какими критериями вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников вузов и учреждений СПО?	Положит ответы
1	Образование претендентов не имеет для нас значения	31
2	Руководствуемся другими критериями	5
3	Наличие свидетельства о квалификации или других квалификационных сертификатов	69
4	Наличие опыта работы по профилю деятельности компании	136
5	Принимаем из любых технических вузов и учреждений СПО	71
6	Принимаем только из профильных вузов и учреждений СПО	65
7	Принимаем только обучавшихся по программам, разработанным при нашем участии	64
8	Рекомендательные письма, характеристики	82
9	Уровень профессиональных знаний (проведение проф-тестирования, анкетир-я)	198

Анализ предложений работодателей по усовершенствованию содержания образовательных программ

Необходимость коррекции содержания программ профессиональных образовательных учреждений определяется изменениями в окружающем мире и достижениями базовых наук, тенденциями усиления влияния новых средств и технологий на образование. Все это требует включения в образовательные программы новых разделов, необходимых для жизни в современном обществе, имеющих общекультурное значение. Они также обусловлены политикой стратегического развития страны.

С учетом вышеописанного, в опросе респондентам был задан вопрос: «Считаете ли Вы необходимым изменение содержания образовательных программ в подготовке специалистов в области деятельности вашей компании?» (пилотных секторов). Результаты ответов респондентов отражены в рисунке ниже.

Рисунок 31. Необходимость изменения содержания образовательных программ



Как видно из рисунка 31, 42% респондентов выразили мнение о необходимости изменения и совершенствования образовательных программ. На основе открытых ответов по этому вопросу в рамках опроса, в таблице 22 представляются предложения, которыми поделились работодатели (отдельно по пилотным секторам).

Таблица 22. Предложения работодателей о необходимых изменениях в содержании образовательных программ подготовки специалистов пилотных секторов

Сектор респондентов, озвучивших свои предложения	Предложения По изменению и совершенствованию содержания образовательных программ
Финансовый сектор	Включить в программы обучения специальные предметы по отдельным специальностям – инструкции НБТ, законы, связанные с банковской деятельностью, усилением знаний в области финансовой отчетности



	Необходимо включить отдельные программы изучения и внедрения цифровизации, Финтеха
	Учебные программы надо разрабатывать с учетом потребностей всех финансовых учреждений нашей страны (их не так много)
	Необходимо включить в программу основы исламского банкинга
	Усилить связь теоретических знаний с практикой
IT сектор	Полностью поменять программу с учетом взаимодействия с частным сектором и проведения практики в IT компаниях, а не в лабораторных классах с устаревшим оборудованием и условиями
	Проводить больше курсов, лекций, семинаров и т.д. от производителей SW и HW
	Усилить подготовку IT программистов до уровня, хотя бы приближенного, к уровню Middle -специалиста
Легкая промышленность	Усилить взаимодействие ВУЗов с компаниями, с учетом совершенствования (разработки) содержания образовательных программ и методов обучения, в рамках результатов мониторинга спроса на профессиональные знания и компетенции, и др. требований рынка труда.
	Специальностям в ВУЗах обучают в общем формате. Необходима узконаправленность обучения по некоторым специальностям, к примеру, в обучении Инженеров-технологов или Инженеров-механиков. Требуется создание отдельных направлений (швейной, кожного, прядильного и т.д. производства)
	Внедрить образовательную программу для специальности дизайнера чулочно-носочных изделий. В ВУЗах есть программы для общих специальностей текстильной сферы, необходимо их разделение на более узкие направления для детализации и усиления качества обучения.
	Увеличить количество/продолжительность практик и стажировок на предприятиях. Усилить программу обучения в направлении массового производства товаров (с учетом определения востребованности этих товаров).
	Выпускать специалистов в сфере цифровых технологий в промышленности, отдавая приоритет практическим навыкам
Пищевая промышленность	Углубление знаний в области применения, обработки и заготовки скоропортящихся продуктов.
	Проводить практические занятия с использованием новейших современных технологий и оборудования. Оборудование в ВУЗах в большинстве не соответствует времени (устарелое). В этом случае обязательным является налаживание сотрудничества с компаниями, имеющими необходимые условия и оборудование
	Проводить больше практических занятий с использованием самого современного оборудования.
	ВУзам необходимо наладить тесное сотрудничество с иностранными уч. заведениями необходимой направленности, наладить взаимный обмен студентами (конференции, курсы, практика, летние обучающие или практические каникулы и т.д.).

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

	<p>Проведение практических занятий, с учётом использования новейших техник и технологий (оборудования), поскольку оборудование в учебных заведениях слишком старое.</p> <p>Содержание образовательных программ обучения необходимо приблизить к производству. База образования в сфере пищевой промышленности устарела.</p>
Горная промышленность	<p>Больше практических программ и контроля прохождения практического обучения студентов со стороны ВУЗов</p>
	<p>Необходимо организовывать большее участие студентов в производственных практиках</p>
	<p>Внедрить в содержание программ образования обучение специалистов горнорудного направления, ввести дисциплину изучения современного моделирования горнорудных предприятий.</p>
Химическая промышленность	<p>Обязательная практика для обоснования всей теории (насколько это возможно), больше практики на предприятиях и в производственных лабораториях</p>
	<p>Внедрить в ВУЗы программы подготовки специалистов по направлению Химик-лаборант, с учетом соответствующей образовательной программы</p>
Машиностроение	<p>Необходимо увеличение и улучшение, как практических занятий, так и программ теоретического обучения системы высшего и профессионально-технического образования</p>
	<p>Создание и внедрение систем технических кружков в вузах и старших школьных классах</p>
	<p>Создать лаборатории для студентов в сфере машиностроения, такие как парк для металлообрабатывающих станков и т.д.</p>
Металлургия	<p>Усовершенствовать программы образования в сторону большего изучения новых технологий</p>
	<p>В программах подготовки специальности в сфере металлургии нужно ограничиться только дисциплинами в области металлургии и снизить или исключить из программ обучения ненужные предметы. Вместо этих предметов необходимо внедрить практические занятия.</p>
	<p>Увеличить количество профессиональных технических училищ.</p>

Необходимо отметить, что большинством респондентов (почти каждым вторым, отметившим письменно необходимость изменения содержания программ обучения студентов) была выражена необходимость в усилении (увеличении) и правильной постановке практических программ в системе обучения, для улучшения общей эффективности системы образования.

Необходимо отметить, что вышеуказанная таблица может быть полезна и использована как учреждениями профессионального образования, так и организациями, занимающимися развитием потенциала молодых людей в пилотных секторах, в том числе за счет переобучения, проведения курсов, тренингов и семинаров для повышения квалификации.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Таблица 23. Наиболее предпочитаемые респондентами выпускники ВУЗов (по секторам)

Наименование ВУЗов	Сектора компаний, отметившие предпочтение ВУЗу
Предпочтение национальных ВУЗов и их филиалов	
Таджикского технического университета имени академика М.С. Осими	Легкая, пищевая, химическая, горная промышленность, машиностроение, металлургия, IT сектор
Худжандский политехнический институт Таджикского технического университета имени академика М.С.Осими	Легкая промышленность, машиностроение, металлургия
Технологический университет Таджикистана	Легкая, пищевая, горная промышленность, машиностроение, металлургия
Худжандский государственный Университет	Пищевая промышленность
Институт предпринимательства и сервиса	Легкая промышленность
Таджикский государственный институт культуры и искусств имени Мирзо Турсунзаде	Легкая промышленность
Худжандский филиал Технологического университета Таджикистана	Финансовый сектор
Горно-металлургическом институте Таджикистана, г. Бустон, Согд	Металлургия
Институт энергетики Таджикистана р-н Кушониен, Хатлон	Машиностроение
Таджикский государственный медицинский Университет им Абуали ибни Сино	Химическая промышленность
Государственный медицинский колледж г. Бохтар	Химическая промышленность
Предпочтение иностранных ВУЗов и их филиалов	
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	Горная промышленность, металлургия, машиностроение
Московский горный институт Санкт-Петербурга горный Университет	Горная промышленность
Друге ВУЗов иностранных государств и их филиалов	Финансовый сектор, горная, пищевая промышленность
Филиал Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова в г. Душанбе	IT сектор
Национальный исследовательский университет "Московского энергетического института" в г. Душанбе	Машиностроение

Как видно из данной таблицы, отечественные компании при приеме на работу отдают предпочтение не только выпускников местных Вузов, но также и зарубежным учебным заведениям и их филиалам. В особенности свое предпочтение в выпускниках ВУЗов иностранных государств и их филиалов отметили представители компаний высокотехнологичного производства в сферах: горная промышленность, машиностроение, металлургия, а также IT и финансовый сектор. При этом, предпочтения в выпускниках иностранных Вузов, по сравнению с национальными, отметило малое количество респондентов, участвовавших в опросе и представляющих в основном средний и



крупный бизнес. Таким образом, около 90% респондентов отдали свое предпочтение национальным ВУЗам из списка 1 раздела Таблицы 23.

Тем не менее, данный факт необходимо воспринимать через призму мнения представителей местных компаний о том, что специалисты-выпускники иностранных ВУЗов мало присутствуют на национальном рынке труда и после выпуска либо остаются в стране прохождения обучения, либо ищут работу уже в зарубежных компаниях. То есть при опросе респонденты могли исходить из реальной и актуальной ситуации или возможностей нанять специалистов-выпускников конкретных ВУЗов.

Также необходимо отметить, что самое большое предпочтение респондентов (в особенности от промышленных секторов) было отдано выпускникам Таджикского Технического Университета имени Академика М. С. Осими.

Заинтересованность работодателей в определенных (универсальных) специальностях

В рамках опроса представителям компаний был задан еще один вопрос: отдают ли они предпочтение при приеме на работу выпускникам специальностей наиболее универсальных для функционирования и развития их предприятий. По мнению многих экспертов, как частного сектора, так и самих высших учебных заведений, на данном этапе существует целый ряд специальностей, образовательные программы подготовки которых отсутствуют в системе образования страны; в частности, имеются в виду высокотехнологическая и тяжелая промышленности. Данный вопрос был задан с целью определения вторичных/или косвенных приоритетов и выявления структуры спроса компаний на ныне существующих специалистов (первичный или прямой приоритет – специальности, которые компаниями пилотных секторов были названы самыми труднодоступными на рынке, предыдущий подраздел).

Таблица 24. Заинтересованность работодателей в выпускниках определенных специальностей, как наиболее многогранных (универсальных) для функционирования компаний

Сектор	Предпочитаемая специальность (универсальная)	Наибольшее выделение среди респондентов
Финансовый сектор	- кандидат финансовой специальности (Финансы и банковское дело, бухгалтерия, финансовый анализ и аудит, по возможности направление специальности исламский банкинг и т.д.); - экономические специальности (так как отсутствуют узконаправленные специальности как казначей, оператор колл-центра, телемаркетолог в банковской сфере, риск-менеджер/специалист); - IT специальности (инженер-программист, и т.д.)	Специалист банковского дела,
IT сектор	- Программисты (желательно middle-программист); - IT-специалисты (по сетям передачи данных, кибербезопасности, системного администрирования и т.д.;	Программисты

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

	<ul style="list-style-type: none"> - R&D (специалисты в области развития инноваций); - Дата-аналитики (Аналитик данных); 	
Машиностроение	<ul style="list-style-type: none"> - Инженеры (Инженер-механик, Инженер-технолог, энергетик); - Экономисты в области машиностроения с базовыми (или глубокими) знаниями процесса и технологий производства в машиностроении и инженерии; - Строители и энергетики 	Инженер-технолог
Пищевая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-технолог, технологи (по возможности пищевого производства), Инженер-электрик, Инженер-механик; - Кондитеры; - Пищевики кисломолочной продукции; - Техники и операторы пищевого и вспомогательного оборудования 	Инженер-технолог в пищевой промышленности
Легкая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-технолог, Инженер-электрик, Инженер-механик; 2. Технологи, по возможности узкого профиля (5 основных): текстильное, швейное, кожевенное, меховое и обувное; 3. Химическая технология; 2. Профессиональный Дизайнер 	Технолог легкой промышленности
Горная промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер, инженер-горняк, инженер-технолог; - Специалисты горной отрасли: геолог-маркшейдер, химики-технологи и т.д.; - Профессиональные рабочие горной отрасли: взрывники, бурильщики и проходчики и т.д. 	Специалисты горной отрасли
Химическая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-химик, Инженер-технолог, геолог; - Специалисты общего врачебного дела, химики лаборанты; 	Инженер-химик
Металлургия	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-металлург, Инженер-технолог производства, Инженер-химик в металлургии; - Специалисты по металлу, сплавам и плавке 	Инженер-металлург

Необходимо отметить, что в ряде случаев выявленное предпочтение в специалистах с многогранным (универсальным для отдельного производства) потенциалом совпали с ранее заявленными респондентами наименованиями дефицитных на рынке специалистов, отмеченных в подразделе «Вопросы подбора персонала и нехватка специалистов по всем секторам».

Обобщая данные вышеуказанной таблицы выходит, что основное предпочтение секторальных предприятий направлено на: 1) В секторе промышленности: на инженеров профильного производства (горняк, металлург и т.д.) или же на инженеров-технологов, 2) Банковский сектор: на выпускников специальностей «банковское дело», 3) IT-сектор: на программистов, желательно среднего и высшего уровня развития. Хотя по заверениям самих представителей IT компаний (в рамках интервью и фокус групп), на данном этапе наши ВУЗы не в состоянии снабжать рынок такими выпускниками. И только в некоторых случаях, талантливые и инициативные молодые люди, с учётом дополнительного самостоятельно изучения, обладают потенциалом, который соответствует требованиям компаний.



ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Эффективность решения проблем занятости молодежи, которой и обусловлено данное исследование в рамках проекта ПРООН «Молодежь за бизнес и инновации», зависит от уровня развития и экономической ситуации в стране. Это особенно очевидно на примере молодежи, проживающей в условиях умеренной или крайней бедности, а также наиболее уязвимых групп населения, включая молодежь и женщин, молодых людей с ограниченными возможностями, мигрантов и молодых людей, проживающих в условиях военных конфликтов, социального дискомфорта (вдали от дома, семьи, людей сталкивающихся с расовым или социальным неравенством) и т.д.

Между тем, существуют и другие причины, влияющие на занятость молодежи – это, например, факторы, связанные с глобализацией и достижениями в области цифровых технологий, которые определяют развитие в современном мире. Они, в свою очередь, связаны с эффективностью образования, влияющего на качество человеческого потенциала страны, и являющегося ресурсом для достижения целей социально-экономического развития и личностной состоятельности молодого поколения, необходимых для обеспечения качественных и комфортных условий жизнедеятельности населения.

В целях выявления спроса на специалистов, анализа дефицита, текучести или оттока кадров, причин данных тенденций, изучения качества образования и механизмов решения кадровых вопросов, а также для оценки систем, процессов и инструментов рынка труда, порождающих спрос и предложение, в рамках данного исследования были проведены анкетные опросы работодателей, личные интервью и обмен мнениями в рамках фокус-групп.

На основе результатов обсуждений и дискуссий в фокус-группах, со стороны участвующих специалистов и представителей компаний были сформулированы выводы о качестве функционирования системы образования, были получены ответы на ключевые вопросы, связанные с особенностями формирования кадрового состава компаниями пилотных секторов экономики. Эти результаты могут быть использованы для обеспечения занятости населения и развития трудовых ресурсов экономики страны. Ниже представляются общие выводы, сформулированные по итогам обсуждений и опросов представителей компаний о нынешних проблемах нехватки специалистов и предложений по их решению.

В рамках исследования выявлены специальности, по которым наблюдается дефицит или большая текучесть кадров. Перечень специальностей отмечен в **Приложении 1** данного анализа. Стратегической задачей государства на сегодняшний день является модернизация системы профессионального образования на основе современных научных и технологических достижений. Крайне актуальна необходимость в реализации мер по устранению проблем в кадровых вопросах. На примере Российской Федерации можно сделать вывод, что одним из первых шагов к решению задачи модернизация системы профессионального образования может стать составление списка пятидесяти наиболее востребованных и перспективных специальностей на национальном рынке

труда. Именно на основе этого шага в РФ происходил процесс обновления Федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Помимо примера РФ существует большой пласт других успешных практик, являющихся важными для изучения и использования во благо решения задач по усилению кадрового потенциала страны, конкурентоспособности национальных специалистов, обеспечения занятости молодежи и сокращения безработицы в стране. Целью данного исследования не являлось выявление успешных направлений для действий и мер по реформированию системы образования, был отмечен ряд проблем, и стоит отметить необходимость в реакции со стороны соответствующих ведомств страны для обеспечения экономики и рынка необходимыми условиями развития (в данном случае необходимыми специалистами).

В данном направлении возможно предоставить результаты исследования и подготовить соответствующие рекомендации для правительства или отраслевых министерств и ведомств, например, для Министерства образования и науки, Министерства промышленности и новых технологий, Национального банка Таджикистана для принятия мер реагирования на нехватку востребованных и перспективных специальностей в пилотных секторах экономики и возможной реакции на вопрос усиления компетенций выпускников ВУЗов, мер по совершенствованию содержания образовательных программ (**Приложение 3**).

Уместно будет представить вниманию отраслевых госструктур выводы исследования, потребности работодателей и итоговые рекомендации для дальнейшего устранения проблем и трудностей, установленных в рамках данного исследования, представленных ниже:

Была затронута проблема квалификации кадров, отмеченная респондентами в качестве наиболее актуальной, поскольку этот аспект является наиболее важным для активного поступательного развития страны. В частности, по мнению специалистов, одним из наиболее неблагоприятных последствий этой проблемы является то, что в Таджикистане нарушена «цепочка» взаимодействия, взаимодополнения и взаимного сотрудничества субъектов системы образования «детский сад, средняя школа, институт» и субъектов хозяйственной деятельности – компаний и предприятий, составляющих основу экономического развития.

Были также отмечены и более глубинные корни проблемы. Первое и постоянное образование ребенок получает от семьи, в которой он воспитывается, и приобретает свои первичные навыки. Как он в последующем будет воспринимать информацию, какой у него будет сформирован уровень ответственности и нравственности напрямую зависит от семьи. На сегодняшний день родители понимают, что образование в наших учебных заведениях не соответствует уровню, который необходим для самореализации ребенка. В связи с этим многие родители вынуждены отдавать детей на дополнительные курсы, кружки и другие секции, для того чтобы подтянуть их знания и навыки.

Также была поднята проблема соотношения «качества и количества» образования в Таджикистане. Специалистами было отмечено, что наши ВУЗы производят специалистов с очень широким профилем, как в гуманитарных, так и в точных науках. При этом студента загружают обширными



знаниями, которые впоследствии никак не используются на практике. Отсюда, нагрузка только отвлекает обучающихся и мешает их фокусировке на основной специальности, возможности отводить время на качественное освоение специализации с учетом активных практических занятий.

На данный факт обратили внимание представители многих промышленных компаний. Говоря о нехватке узкоспециализированных специалистов (например, компании нужен не технолог в легкой промышленности (общего профиля), а технолог в производстве одежды, кожных изделий, ткацкого производства и т.д.), работодатели сослались на недостаточную квалификацию выпускников, обусловленную тем, что студенты разрываются в потоке информации и объемах знаний по многочисленным направлениям обобщенных специальностей (технолог, инженер, программист, экономист и т.д.). Тем самым система образования готовит специалистов в большом количестве, упуская из вида их качественное несоответствие современным требованиям рынка.

В ходе исследования респондентами и специалистами, был также поднят вопрос некомпетентности преподавателей, которые не нацелены на качественное проведение лекций и уроков. Были приведены примеры, когда работники сферы образования даже не готовятся к занятиям, читают заготовки лекций (не адаптированные под время и аудиторию), заставляя студентов просто записывать конспекты. По данному вопросу, специалистом госсектора (промышленности) было высказано мнение, о том, что некоторые преподаватели порой плохо понимают свой предмет и абсолютно не подготовлены к преподаванию. В свою очередь, это не только негативно влияет на студентов, но впоследствии такое отношение негативно сказывается на потенциале развития всей страны, обеспечении занятости молодежи и способствует повышению уровня безработицы. С констатацией такого состояния дел согласилось большинство участников фокус-групп, в том числе и представители отдельных ВУЗов.

В связи с этим, можно говорить о необходимости реформирования методик обучения (в частности, подходов преподавателей к обучению) в сторону внедрения современных методов предоставления материала и информации для обеспечения восприимчивости молодых людей к знаниям. Необходимо побуждать преподавателей к улучшению ораторских навыков и других приемов, например, к использованию медиа и цифровых инструментов для привлечения внимания аудитории, повышению интереса обучающихся к предмету изучения.

Президент Республики Таджикистан в своем послании в Маджлиси Оли 21 декабря 2021 года уже дал соответствующее поручение руководителям образовательным учреждениям, обращая внимание на первостепенное значение вопросам повышения уровня знаний и профессионализма учителей всех звеньев образования, в особенности преподавателей учреждений начального и средне-профессионального обучения, их квалификации и переподготовки, воспитанию высококвалифицированных молодых учителей, отвечающих требованиям времени на всех звеньях образования.

На сегодняшний день важной задачей таджикского образования является модернизация системы профессионального образования. Возникает необходимость перехода к использованию

современных методов и технологий обучения, направленных на непрерывное развитие и дальнейшее совершенствование творческого мышления, навыков и мотивации студентов.

Специалисты считают, что одной из главных причин демотивации учителей служит низкий уровень заработной платы, а для молодых людей – вынужденное обучение студентов. Согласно мнению респондентов и специалистов, мотив многих студентов заключается скорее в получении диплома, чем профессиональных знаний. Отсутствие видения будущего и построения планов, целей и перспектив, слабое изучение рынка спроса на специальности для обеспечения собственной занятости делает молодых людей крайне уязвимыми к будущим вызовам.

Для нивелирования данной проблемы необходимы комплексные программы. Формирование мотивации в обучении начинается в школьном возрасте. Именно школьное образование без преувеличения можно назвать одной из центральных проблем современной системы образования и делом общественной важности. Школьника нельзя успешно обучать, если он равнодушно относится к процессу обучения и знаниям, не испытывает интерес и не осознает потребности в образовании. Поэтому перед системой образования и общественностью стоит задача по формированию и развитию у ребёнка положительной мотивации к учебной деятельности.

Научно-технический прогресс требует постоянного развития навыков в контексте обеспечения конкурентоспособности молодежи на рынке труда. В свою очередь, разрыв в наличии цифровых навыков приводит к дифференциации и формированию неравных возможностей для разных категорий молодежи на рынке труда. Необходимо отметить, что в международной практике многие специальности уже давно преобразовались в более цифровизированные направления. Для подготовки конкурентоспособных специалистов Таджикистану также необходимо иметь в виду данный факт.

Так как сфера IT находится в постоянном развитии, необходимо развивать и подготовку специалистов в данной сфере. К примеру, цифровизация услуг в банковской сфере стремительно развивается и нуждается в высококвалифицированных кадрах, что также отразилось в результатах опроса о нехватке кадров в данной сфере. В финансовых учреждениях на первом месте по уровню спроса на специалистов находятся IT специалисты по информационной и сетевой безопасности, разработке, внедрению и управлению процессом функционирования онлайн услуг, площадок и т.д. В среде IT компаний не менее высок спрос на специалистов по кибербезопасности.

По словам специалистов/респондентов, нам необходимо осознание рисков и угроз в цифровой среде, и уже сейчас – на начальном этапе становления архитектуры цифровой экономики в Таджикистане, – принимать меры в этом направлении. Одним из важных аспектов в сфере рисков в области финансового сектора, IT индустрии и построения индустриальной экономики является обеспечение безопасности от кибер-угроз и кибер-атак. Эти угрозы требуют серьезного отношения и подготовки, начиная с образования специалистов, способных работать над профилактикой, системами защиты и пр. от подобных угроз в будущем. По данным экспертов, в Таджикистане уже осуществляются попытки стороннего вмешательства на кибер уровне, и наше общество, бизнес и структуры экономики должны знать, как защитить себя в будущем.



Проблема нехватки кадров также исходит из того, что наша система образования попросту не располагает программами подготовки для ряда специальностей. В процессе изучения вопросов спроса и предложения на служащих среди работодателей и специалистов, неоднократно отмечалось отсутствие ряда ключевых для пилотных отраслей программ подготовки специалистов в таджикских образовательных учреждениях. Данный факт побуждает компании предпринимать самостоятельные меры по подготовке или переобучению специалистов, и влечет за собой как временные, так и материальные траты для компаний, при отсутствии полноценных гарантий на успех.

Так, по мнению специалистов-промышленников, горные породы Таджикистана содержат более 90% таблицы Менделеева, но, к сожалению, из-за нехватки кадров мы вынуждены приглашать на производство зарубежных специалистов и платить им вдвое, а то и втрое больше. Эти деньги могли бы получать таджикские специалисты. Однако те специалисты, которыми располагает национальный кадровый состав, не отвечают требованиям производства и не обладают нужной квалификацией.

В связи с этим, система образования страны нуждается в постоянном мониторинге рынка труда с целью изучения структуры спроса, его прогнозирования, и, впоследствии, формирования предложения. Такая практика улучшит возможности ускоренной коррекции и адаптации образовательных программ под нужды рынка (внедрение образовательных программ по тем или иным специальностям в случае их отсутствия или увеличение выпуска отдельных специалистов при повышении спроса на рынке и т.д.). В данном компоненте необходимо также принимать во внимание региональные и глобальные тенденции, влияющие на рынки.

Для всего вышеперечисленного, в процессе реализации активной политики занятости, государство, в том числе в лице системы образования и бизнеса, может способствовать решению большинства существующих проблем и минимизации негативных эффектов.

Исходя из итогов исследования и обзора существующей практики в других странах, с учетом их моделирования в условиях Таджикистана, в качестве рекомендаций, способствующих решению проблем молодых людей на рынке труда, следует отметить некоторые возможные активные меры государственной политики в области содействия занятости молодежи:

Разработка обновлённых учебных программ, проведение консультаций с бизнес-сообществом, позволяющих выработать у молодого человека, кроме профессиональных знаний, как «жёсткие» и «мягкие» навыки, а также профессиональные навыки самостоятельного трудоустройства.

Разработка актуальных и современных подходов обучения для преподавателей, с учетом современных педагогических технологий и интерактивного обучения, на основе изучения успешных зарубежных практик.

Использование подхода к обучению, основанного на бизнес-симуляторах, которые имитируют конкретное рабочее место, чтобы молодежь в процессе классического обучения приобретала реальные практические навыки.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Расширение и углубление работы по информированию молодежи о состоянии рынка труда и тенденциях его развития, возможностях трудоустройства с помощью современных цифровых технологий.

Безусловно, решение проблемы занятости молодежи лежит в плоскости комплексных, политически, экономически и законодательно обусловленных решений на государственном уровне. Однако ожидается, что современные работодатели, выпускающие на рынок труда специалистов образовательные учреждения, и даже сами молодые специалисты могут предпринять ряд шагов для качественного обучения, поддержки и эффективного трудоустройства. Среди них можно выделить следующие:

Реализация информационных проектов. Разработка совместных с образовательными учреждениями проектов информационно-профориентированного плана, направленных на расширение представления молодежи о спросе и предложении на рынке труда. Это хорошо известный и недавно активно используемый ресурс содействия снижению молодежной безработицы в России и в странах СНГ. Поддержка информационных проектов по развитию возможна не только среди студентов, но и среди школьников, для формирования у них навыков эффективного трудоустройства и построения карьеры.

Проекты «Школа-вуз-работа», «Инженерный (предпринимательский и т.д.) класс», различного рода молодежные бизнес-инкубаторы т.д., которые смогут готовить будущих молодых соискателей к грамотному поведению на рынке труда, информируя их о последних тенденциях рынка, позволяя выработать необходимые личностные и профессиональные компетенции. Ожидается, что активное подключение бизнеса к разработке и реализации подобных проектов будет взаимовыгодным и перспективным проявлением социально-ответственного поведения компаний.

Один из самых простых и действенных шагов, который могут предпринять работодатели, это налаживание более активных взаимовыгодных партнерских отношений со школами и профессионально-техническими учреждениями для увеличения доли молодежи, знакомящейся с рынком труда. Молодые люди могут становиться волонтерами, в том числе проводить учебные курсы. Работодатели, в свою очередь, предоставляют докладчиков и участников для сопутствующих мероприятий, таких как дни карьеры / специальности/профессий и т.д.

Необходимо наладить активное сотрудничество между создающими спрос и предложение институтами на рынке труда. Не дожидаясь масштабных реформ образования, работодатели могут предложить образовательным учреждениям собственные учебные курсы, которые помогают молодым людям сориентироваться в процессе поиска работы и сформировать ключевые мягкие навыки, актуальные для рабочего места.

Внедрение современной «двухуровневой» системы высшего образования, предполагающей тесную координацию между работодателями и образовательными учреждениями с акцентом на



соответствующие профессиональные навыки, которые могут быть напрямую связаны с производственным процессом.

На обсуждениях в фокус-группах и интервью была затронута тема внедрения дуальной системы образования в Таджикистане. В процессе дискуссий поддержка мер перехода на дуальную систему образования прозвучала от большинства участников. Согласно их мнению, это поможет студентам половину дня посвящать учебе и другую половину производственной практике. Это также будет плюсом для работодателей, поскольку такая система позволяет познакомиться со своими будущими кадрами и, возможно, определить наиболее перспективных служащих среди них. Помимо прочего, у студентов будет представление о том, как на самом деле предстоит работать в той или иной компании, и в частности, в промышленном секторе.

Также в данной системе привлечение потенциального работодателя в качестве тьютора – преподавателя программы, что дает возможность молодому специалисту получить самую актуальную информацию о рынке труда и своих возможностях трудоустройства из первых уст потенциального работодателя.

Найм, обучение и наставничество молодежи. Компании, которые готовы вкладывать средства в наставничество и обучение молодых людей на рабочем месте, смогут лучше использовать внутрифирменные источники найма, и получают максимальный эффект от лояльных сотрудников, находящихся в процессе карьерного роста. Обучение на рабочем месте и наставничество могут выступать одним из элементов комплексной стратегии для более эффективного реагирования на возникающую нехватку специалистов и поиска инновационных способов нахождения, развития и управления талантами, что необходимо для достижения долгосрочных бизнес-целей.

Одна из эффективных стратегий наращивания количества вакантных рабочих мест – это увеличение числа лиц, создающих эти самые рабочие места. Поощрение предпринимательства – незаменимый компонент социально-экономического развития, в особенности на местах (районах). В частности, поощрение молодежного предпринимательства может напрямую повлиять на самих потенциальных молодых предпринимателей, распространяя положительное влияние на занятость среди их сверстников и ближайшее окружение.

В заключении следует отметить, что содействие молодежной занятости и решение ключевых проблем молодых людей на рынке труда является приоритетной задачей международного сообщества, национальных правительств и бизнес-структур. Именно в результате тесного взаимодействия всех заинтересованных сторон возможно обеспечение достойной занятости молодежи, которая выступает одним из важнейших факторов устойчивого развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, (электронный ресурс) URL: https://www.medt.tj/documents/main/strategic_national_programm/strategic_national_prog_ru.pdf, (Дата обновления 05.11. 2021).
2. Программа среднесрочная развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы, (электронный ресурс) URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=139443, (Дата доступа 05.11. 2021).
3. Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан от 30 декабря 2019 года, (электронный ресурс) URL: <https://medt.tj/images/news/2020/15-01-2020-konsepsiya-rusi.pdf>, (Дата доступа 05.11. 2021).
4. Стратегия денежно-кредитной и валютной политики Республики Таджикистан на 2016-2020 годы, (электронный ресурс) URL: https://nbt.tj/files/monetary_policy/pdf/strateg_ru_2020.pdf, (Дата доступа 06.11. 2021).
5. Стратегия инновационного развития Республики Таджикистан на период до 2020 года, (электронный ресурс) URL: <https://innovation.tj/documents/menu/ru/strategiya%20rus.pdf>, (Дата доступа 06.11. 2021).
6. Ежегодные Послания Президент Республики Таджикистан в Маджлиси Оли Республики Таджикистана за последние 3 года, (электронные ресурсы) URL: <http://president.tj/ru/taxonomy/term/5/69>, (Дата доступа 06.11. 2021).
7. Моделирование социально-экономических аспектов предоставления образовательных услуг на основе информационно-коммуникационных технологий, Джаборов А.А./Диссертация, 2019, (электронный ресурс) URL: <https://hgu.tj/upload/files/5c90baa00a73e.pdf> (Дата доступа 07.11. 2021).
8. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2019, (электронный ресурс) URL: <https://www.stat.tj/ru/catalog> (Дата доступа 07.11. 2021).
9. Статистический ежегодник Республики Таджикистан – 2021 (Официальное издание)": Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2021.
10. Дорожная карта для Национальной стратегии финансового образования Республики Таджикистан, ОЭСР, 2019, (электронный ресурс) URL: <https://www.oecd.org/financial/education/globalpartnerships/commonwealthofindependentstates/Tajikistan-Roadmap-National-Strategy-for-Financial-Education-RU.pdf>, (Дата доступа 07.11. 2021).
11. Шамсов И. С. «Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика», ТНУ – Душанбе 2020, (электронный ресурс) URL: <https://tnu.tj/index.php/ru/shamsov-iljosdzhon-safarovich/>, (Дата доступа 07.11. 2021).
12. МакроОбзор по Таджикистану. Евразийский банка развития – Октябрь 2020 - (электронный ресурс) URL: https://eabr.org/upload/iblock/22f/EABR_Macroview_RT_10_2020_RU_2020_10_16.pdf, (Дата доступа 09.11. 2021).
13. ЕФСР: Бедность Таджикистана обеспечит его платежеспособность, 2021 - (электронный ресурс) URL: <https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/economic/20211028/efsr-bednost-tadzhikistana-obespechit-ego-platezhеспособnost> (Дата доступа 09.11. 2021).
14. ВВП на душу населения, интенсивность антиправительственных демонстраций и уровень образования кросс-национальный анализ. // Коротаев А.В., Билюга С.Э., Шишкина А.Р., Политика. №,1 (84), 2018. (электронный ресурс) URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vvp-na-dushu-naseleniya-intensivnost-antipravitelstvennyh-demonstratsiy-i-uroven-obrazovaniya-kross-natsionalnyy-analiz> (Дата доступа 12.11. 2021).
15. На что тратятся бюджетные деньги в Таджикистане? САВАР? 2021? (электронный ресурс) URL: <https://cabar.asia/ru/na-chto-tratyatsya-byudzhethnye-dengi-v-tadzhikistane> (Дата доступа 12.11. 2021).
16. Закон Республики Таджикистан «О государственном бюджете Республики Таджикистан на 2021 год»
17. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики, Ахмедов К.А., 2021, (электронный ресурс) URL: <http://www.tguk.tj/failes/sovet/zashita/ahmedov-karimgon/20.pdf> (Дата доступа 13.11. 2021).
18. Таджикистан 2020: актуализация рисков и угроз, сценарии развития: научно-аналитический доклад /



- научный редактор Р. Хайрутдинов. – Казань: Издательство Казанского университета, 2020 (электронный ресурс) URL: <https://ru.readkong.com/page/tadzhikistan-2020-aktualizaciya-riskov-i-ugroz-scenarii-3593979> (Дата доступа 13.11. 2021).
19. Усиление поддержки трудовой миграции в Таджикистане. Азиатский банк развития, ДЕКАБРЬ 2020 (электронный ресурс) URL:<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/681666/support-labor-migration-tajikistan-ru.pdf> (Дата доступа 13.11. 2021).
 20. Мухитдинова Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации.- Худжанд, 2017, (электронный ресурс) URL:<http://www.tguk.tj/failes/sovet/zashita/muhiddionova-shoira/.pdf>, (Дата доступа 16.11. 2021).
 21. Умаров Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики / Х.У. Умаров // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана. Мат. Респ. науч.-практ. конференции. Душанбе: «То Рус», 2008 (электронный ресурс) URL:<https://www.dissercat.com/content/formirovanie-organizatsionno-ekonomicheskogo-mekhanizma-zanyatosti-naseleniya-v-usloviyakh> (Дата доступа 18.11. 2021).
 22. Доклад "Социально-экономическое положение РТ" за январь-июнь 2021: АСПРТ – 2021,
 23. Обзор реализации цифрового потенциала в северной и центральной Азии, UN ESCAP, 2019 (электронный ресурс) URL: <https://unece.org/sites/default/files/2020-12.pdf>, (Дата доступа 18.11. 2021).
 24. Рейтинговый анализ уровня цифровой трансформации экономик стран ЕАЭС и ЕС / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018, (электронный ресурс) URL: https://dt.giac.by/jour/article/view/75/61?locale=ru_RU (Дата доступа 20.11. 2021).
 25. Обзор цифровая повестки Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации, Всемирный банк (электронный ресурс) URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/Pages/digital_agenda.aspx (Дата доступа 23.11. 2021).
 26. Формирование и развитие финансового рынка в Республике Таджикистан: состояние и перспективы, Научная работа, Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова, 2020, (электронный ресурс) URL: http://tgfeu.tj/upload/raznoe/Shuro/Diser/Kurbanova/diss_kurbanova.pdf, (Дата доступа 27.11. 2021).
 27. Состояние банковской системы Республики Таджикистан на 31 декабря 2020, (электронный ресурс) URL: https://nbt.tj/upload/iblock/2db/year_2020_ru.pdf, (Дата доступа 28.11. 2021) и другие данные Национального Банка Таджикистана (www.nbt.tj).
 28. Другие данные аналитические данные и статьи официальных сайтов госучреждений, и интернет-ресурсы.

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Приложение 1

Список специальностей, на которые есть наибольший спрос на рынке труда в банковском и IT секторах, а также в секторах промышленности (согласно опросам)

	Специальности, по которым работодателям трудно найти кандидатов (по значимости спроса)
БАНКОВСКИЙ СЕКТОР	
1	IT (ИКТ) специалисты по информационной и сетевой безопасности, разработке, внедрению и управлению процессом функционирования онлайн услуг, площадок и т.д.
2	Аудитор
3	Риск-менеджер
4	Финансовый аналитик
СЕКТОР IT ИНДУСТРИИ	
1	Программист
2	Специалист по безопасности информационных технологий
3	Системный аналитик
4	Архитектор программного обеспечения
ЛЕГКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	
1	Инженер-технолог;
2	Инженер по обслуживанию текстильного оборудования
3	Технолог швейного производства
ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	
1	Технолог пищевого производства
2	Конструктор-технолог, работающий в сфере производства продуктов лечебно-профилактического и спортивного питания
3	Мастер производства цельномолочной и кисломолочной продукции
ГОРНОРУДНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	
1	Электромеханик по средствам автоматике и приборам технологического оборудования
2	Электрослесарь по обслуживанию и ремонту горного оборудования
3	Инженер по автоматизированным системам управления технологических процессов
4	Инженер по бурению и буровым растворам
ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ	
1	Инженер-химик в химическом производстве
2	Специалист по валидации фармацевтического производства
3	Специалист по внедрению новой техники и технологий в производство композиционных материалов
МЕТАЛЛУРГИЯ	
1	Инженер-технолог в металлургическом производстве
2	Инженер-металлург
3	Литейщик цветных металлов, металлов и сплавов
МАШИНОСТРОЕНИЕ	
1	Специалист по наладке и контролю запуска продукции
2	Оператор сложных станков и производственных линий
3	Оператор поста управления технологической линией
4	Инженер-мехатроник, Мехатроник



Приложение 2

Заинтересованность работодателей в выпускниках определенных специальностей, как наиболее многогранных (универсальных) для функционирования компаний

Сектор	Предпочитаемая специальность (универсальная)	Наибольшее выделение среди респондентов
Финансовый сектор	<ul style="list-style-type: none"> - кандидат финансовой специальности (Финансы и банковское дело, бухгалтерия, финансовый анализ и аудит, по возможности направление специальности исламский банкинг и т.д.); - экономические специальности (так как отсутствуют узконаправленные специальности как казначей, оператор кол-центра, телемаркетолог в банковской сфере, риск-менеджер/специалист,); - IT специальности (инженер-программист, и т.д.) 	Специалист банковского дела,
IT сектор	<ul style="list-style-type: none"> - Программисты (желательно middle-программист); - IT-специалисты (по сетям передачи данных, кибербезопасности, системного администрирования и т.д.; - R&D (специалисты в области развития инноваций); - Дата-аналитики (Аналитик данных); 	Программисты
Машиностроение	<ul style="list-style-type: none"> - Инженеры (Инженер-механик, Инженер-технолог, Инженер-энергетик); - Экономисты в области машиностроении с базовыми (или глубокими) знаниями процесса и технологий производства в машиностроении и инженерии; - Строители и энергетики 	Инженер-технолог
Пищевая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-технолог, технологи (по возможности пищевого производства), Инженер-электрик, Инженер-механик; - Кондитеры; - Пищевики кисломолочной продукции; - Техники и операторы пищевого и вспомогательного оборудования 	Инженер-технолог в пищевой промышленности
Легкая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-технолог, Инженер-электрик, Инженер-механик; 2. Технологи, по возможности узкого профиля (5 основных): текстильное, швейное, кожевенное, меховое и обувное; 3. Химическая технология; 2. Профессиональный Дизайнер 	Технолог легкой промышленности
Горная промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер, инженер-горняк, инженер-технолог; - Специалисты горной отрасли: геолог-маркшейдер, химики-технологи и т.д.; - Профессиональные рабочие горной отрасли: взрывники, бурильщики и проходчики и т.д. 	Специалисты горной отрасли
Химическая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-химик, Инженер-технолог, геолог; - Специалисты общего врачебного дела, химики лаборанты; 	Инженер-химик
Металлургия	<ul style="list-style-type: none"> - Инженер-металлург, Инженер-технолог производства, Инженер-химик в металлургии; - Специалисты по металлу, сплавам и плавке 	Инженер-металлург

Приложение 3

Предложения работодателей о необходимых изменениях в содержании образовательных программ подготовки специалистов пилотных секторов

Сектор респондентов, озвучивших свои предложения	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИЗМЕНЕНИЮ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
Финансовый сектор	Включить в программы обучения специальные предметы по отдельным специальностям – инструкции НБТ, законы, связанные с банковской деятельностью, усилением знаний в области финансовой отчетности
	Необходимо включить отдельные программы изучения и внедрения цифровизации, Финтеха
	Учебные программы надо разрабатывать с учетом потребностей всех финансовых учреждений нашей страны (их не так много)
	Необходимо включить в программу основы исламского банкинга
	Усилить связь теоретических знаний с практикой
IT сектор	Полностью поменять программу с учетом взаимодействия с частным сектором и проведения практики в IT компаниях, а не в лабораторных классах с устаревшим оборудованием и условиями
	Проводить больше курсов, лекций, семинаров и т.д. от производителей SW и HW
	Усилить подготовку IT программистов до уровня, хотя бы приближенного, к уровню Middle -специалиста
Легкая промышленность	Усилить взаимодействие ВУЗов с компаниями, с учетом совершенствования (разработки) содержания образовательных программ и методов обучения, в рамках результатов мониторинга спроса на профессиональные знания и компетенции, и др. требования рынка труда.
	Специальностям в ВУЗах обучают в общем формате. Необходима узконаправленность обучения по некоторым специальностям, к примеру, в обучении Инженеров-технологов или Инженеров-механиков. Требуется создание отдельных направлений (швейной, кожного, прядильного и т.д. производства)
	Внедрить образовательную программу для специальности дизайнера чулочно-носочных изделий. В ВУЗах есть программы для общих специальностей текстильной сферы, необходимо их разделить на более узкие направленности для детализации и усиления качества обучения.
	Увеличить количество/продолжительность практик и стажировок на предприятиях. Усилить программу обучения в направлении массового производства товаров (с учетом определения востребованности этих товаров).
	Выпускать специалистов в сфере цифровых технологий в промышленности Отдавать приоритет практическим навыкам
Пищевая промышленность	Углубление знаний в области применения, обработки и заготовки скоропортящихся продуктов.



	<p>Проводить практические занятия с использованием новейших современных технологий и оборудования. Оборудование в ВУЗах в большинстве не соответствует времени (устарелое). В этом случае обязательным является налаживание сотрудничества с компаниями, имеющими необходимые условия и оборудование</p> <p>Проводить больше практических занятий с использованием самого современного оборудования.</p> <p>ВУзам необходимо наладить тесное сотрудничество с иностранными уч. заведениями необходимой направленности, наладить взаимный обмен студентами (конференции, курсы, практика, летние обучающие или практические каникулы и т.д.).</p> <p>Проведение практических занятий, с учётом использования новейших техник и технологий (оборудования), поскольку оборудование в учебных заведениях слишком старое.</p> <p>Содержание образовательных программ обучения необходимо приблизить к производству. База образования в сфере пищевой промышленности устарела.</p>
Горная промышленность	<p>Больше практических программ и контроля прохождения практического обучения студентов со стороны ВУЗов</p> <p>Необходимо организовывать большее участие студентов в производственных практиках</p> <p>Внедрить в содержание программ образования обучение специалистов горнорудного направления, ввести дисциплину изучения современного моделирования горнорудных предприятий.</p>
Химическая промышленность	<p>Обязательная практика для обоснования всей теории (насколько это возможно), больше практики на предприятиях и в производственных лабораториях</p> <p>Внедрить в ВУЗы программы подготовки специалистов по направлению Химик-лаборант, с учетом соответствующей образовательной программы</p>
Машиностроение	<p>Необходимо увеличение и улучшение, как практических занятий, так и программ теоретического обучения системы высшего и профессионально-технического образования</p> <p>Создание и внедрение систем технических кружков в вузах и старших школьных классах</p> <p>Создать лаборатории для студентов в сфере машиностроения, такие как парк для металло-обрабатывающих станков и т.д.</p>
Металлургия	<p>Усовершенствовать программы образования в сторону большего изучения новых технологий</p> <p>В программах подготовки специальности в сфере металлургии нужно ограничиться только дисциплинами в области металлургии и снизить или исключить из программ обучения ненужные предметы. Вместо этих предметов необходимо внедрить практические занятия.</p> <p>Увеличить количество профессиональных технических училищ.</p>

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

Приложение 4

Список компаний-работодателей из числа пилотных секторов участвовавших в опросе

№	Название организации	Вид деятельности организации	Регион	Территориальный субъект
1	ОАО "Нахш"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Ховалинг
2	ГУП "Ангишти точик"	Горнодобывающая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
3	ООО "Ангишти Камароб"	Горнодобывающая промышленность	РРП	Раштский район
4	ООО "Икболзар"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Хурасан
5	ООО "Коттон Ансор"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Кушониён
6	ООО "Элегант"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Балджувон
7	ООО "Ганч и К"	Горнодобывающая промышленность	РРП	Гиссарский район
8	СТКООО "Апрелевка"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
9	ООО "Баракати Истиклол"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Шамсиддин Шохин
10	ООО ТК ГОРПРОМ "Зарнисор"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
11	ООО "Дион Ангишти Точикистон"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Пянджикент
12	КК АС "Одина"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Ховалинг
13	ДП "Кони ангишти Зидди"	Горнодобывающая промышленность	РРП	Варзобский район
14	ООО "Корвони аср"	Горнодобывающая промышленность	РРП	Гиссарский район
15	ЗАО "Корпорация Камоли Худжанди"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
16	ООО "Кудрат - 2010"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	район Мастчоҳ
17	ООО "Нукрафом"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
18	ООО "Се стандарти кукхори"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
19	ООО "Сиёвуш-ф"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Пянджикент
20	ООО "Шимшо"	Горнодобывающая промышленность	ГБАО	район Дарвоз
21	ООО "Пакрут"	Горнодобывающая промышленность	РРП	г. Вахдат
22	ООО "Петролеум Сугд"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд



23	ООО СП "Анзоб"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	район Айни
24	ООО СП "Зарафшон горнопром"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Пянджикент
25	ООО СП Минералз	Горнодобывающая промышленность	ГБАО	район Мургаб
26	ООО СП "Таком голд"	Горнодобывающая промышленность	ГБАО	район Дарвоз
27	ГКРП "Тиллои Точик"	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	район Ховалинг
28	ООО ТК "Горнопромышленная компания"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
29	ДП "Фон-Ягноб"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	район Айни
30	ОАО «Ангишти Исфара»	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
31	ООО Хуаксин Гаюр Семент	Горнодобывающая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
32	ООО "Хуаксин Гаюр Сугд Семент"	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафурова
33	ООО «Сохибдусти Усмон»	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	г. Канибадам
34	Джаббор Расуловский горно-промышленный комбинат	Горнодобывающая промышленность	Согдийская область	Район Дж. Расулов
35	ОАО "Намаки Ашт"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Ашт
36	ЗАО "Евро-Азия 2005"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Бустон
37	ООО "Фаровон-1"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
38	ООО "Кабири Худжанд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
39	ООО «Бахори Пурфайз»	Пищевая промышленность	РРП	г. Вахдат
40	ООО "Гулшан-2010"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
41	ООО "Дилписанд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
42	ООО "Зерновая компания"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафурова
43	ООО "Исфарафуд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
44	ООО "Меваи канд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Конибодом
45	ООО "Афзали Сугд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафурова
46	ООО "Ватан ЧХЧ"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
47	ООО "Ганджи Хилол"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Спитамен

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

48	ЗАО "RC - Душанбе"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
49	ЗАО "Комбинати Шири Душанбе"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
50	ЗАО "ММД"	Пищевая промышленность	РРП	район Рудаки
51	ФООО "Ист рай трейдинг"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
52	ООО Кухсори Хатлон	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
53	ООО "Лазиз"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
54	ОАО "Мурги Бехамто"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
55	ООО "Мурги Муъминобод"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Муминабад
56	ООО «Файзи Зафар»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Зафарабад
57	ООО «Хистеварз»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафуров
58	ООО «Хочи Юсуф»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафуров
59	ООО «Чахида»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Зафарабад
60	ООО «Шахло»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
61	ООО «Ширинихои Дусти»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
62	ООО «Ширкати Азизи»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафуров
63	ООО «Шоми Хистеварз»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафуров
64	ООО "Насими Кухсор"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Вахшский район
65	ООО "Нуфузи Вахш"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Вахшский район
66	ЗАО "Оби Зуллол"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
67	ООО "Оби Ширин"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
68	ООО "555 МПК"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
69	ООО "К-Даврон"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
70	ООО "Кока Кола - Нушокихои Тоҷикистон"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
71	ООО КФ "Амири"	Пищевая промышленность	РРП	район Рудаки
72	ООО "Мармари"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Яванский район



73	ООО "Муждаи Умед"	Пищевая промышленность	РРП	Гиссарский район
74	ООО "Парандис"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Пянджикент
75	ООО "Покиза М"	Пищевая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
76	ООО "Шароб"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
77	ООО "Порсои Худжанд"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
78	ООО "Равгани Сарбанд"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Левакент
79	ООО "Сахо и К"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Гулистон
80	ООО "Яхмоси 33"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
81	ООО "Сирдарё"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
82	ООО "Ширинихои Шафоат"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
83	ООО "Ширинии Шарк"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
84	ООО "Шир"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
85	ООО "Нонпаз"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Спитамен
86	ООО "Равганбарории Исфара"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
87	ООО "Абдурахмонов Юсуф"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
88	ООО "Хлебкомбинат"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
89	ООО "Ходжа Мумин"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Восеъ
90	ООО "Хуроквори"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Восеъ
91	ФМКД "Шири Спитамен"	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Спитамен
92	ООО "Намаки Ёвон"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
93	ООО "Сорбон-А"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Восеъ
94	ЗАО «Кабири Худжанд»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
95	ООО «Кулчаи Ширин»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
96	ЗАО «Мерси Боку»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
97	ООО «Мирзошавкат»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Зафарабад

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

98	ООО «Мохинур»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Зафарабад
99	ООО «Назари Нек»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
100	ООО «Нигина 5»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
101	ООО «Нодир 2000»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
102	ООО «Нони Истаравшан»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
103	ООО «Оби Хавотог»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
104	ООО "Тичорати Сорбон"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
105	ООО "Тухфаи Табиат"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Муминабад
106	ООО "Авранг"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
107	ООО «Таджфрут»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
108	ООО «Покиза»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
109	ООО «Сайхун»	Пищевая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафуров
110	ООО «Сафеда»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
111	ООО «Сифат 2017»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
112	ООО «Сифат»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
113	ООО «Снек»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
114	ООО «Равзана»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
115	ООО «Орзуи кудак»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
116	ЗАО «Орзуи ширин»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
117	ООО "Мавчи Панч"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	район Пяндж
118	ООО "Зухал"	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
119	ООО "Меваи тиллои"	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
120	ООО «Ориён Рустам»	Пищевая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб; район Восеъ
121	ООО «40 Фрукт»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
122	ООО «Авангард 2013»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан



123	ООО «Ашт Фрукт»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Ашт
124	ООО «Бихиштосо»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
125	ООО «Ганчи Зафаробод»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Зафарабад
126	ООО «Гулистон»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
127	ЗАО «Дары природы Таджикистана»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
128	ООО «Мохии Заррин»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Дж. Расулов
129	ООО «Зода»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
130	ООО «Абдурахмонов Абдукодир»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
131	ООО «Афсона»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Зафарабад
132	ООО «Ахмедова»	Пищевая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
133	ООО «Ганчина К»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Дж. Расулов
134	ООО «Зафариён»	Пищевая промышленность	Согдийская область	Район Б. Гафуров
135	ООО "Мехровари Кургонтеппа"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
136	ООО "Алишер АСК Бохтар"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
137	ООО «Алишер АСК Восеъ»	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Восеъ
138	ООО "Ресандаи Кулоб"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
139	ООО "Самои К"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Фархор
140	ООО "Файзи Карим"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Дангара
141	ООО "Нассочии Худжанд"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
142	ООО "Рахимов П"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
143	ООО "Фируз"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
144	ООО "Нику Худжанд"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
145	ООО "Сано"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
146	ООО "Амири Дил"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район А. Джоми
147	ОАО "Пахтаи Шаартус"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Хурасан

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

148	ООО "ДУК"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Шахритус
149	ООО "Сомони ЛТД"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Хурасан
150	ООО "Точхим"	Легкая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
151	ООО «Сочида»	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
152	ООО «Тадж Текс»	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
153	ООО «Усмонов и К»	Легкая промышленность	Согдийская область	район Мастчоҳ
154	ООО «Файзи Бустон»	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Бустон
155	ООО "Ист Коттон"	Легкая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
156	ООО «Пахтаи Рушди Хатлон»	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Дж. Балхи
157	ООО "Спитамен Текстайлз"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Спитамен
158	ООО "Баракати Хамкорон"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Кушониён
159	ООО "Джавони"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
160	ЗАО "Чжунтай Дангар Син Силу Текстайл"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Дангара
161	ООО Гулистони Душанбе	Легкая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
162	ООО "Олимхони Худжанди"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
163	ООО "САТН"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
164	ООО "Вахдат Текстайл" г. Душанбе	Легкая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
165	ООО "Вахдат Текстайл" г. Куляб	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
166	ООО ПО "Нассочии Точик"	Легкая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
167	ООО "Профи"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафурова
168	ООО "Нохид"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
169	ООО "Нихол ГДТ"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Конибодом
170	ООО "Органик Ян"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Дж. Расулова
171	ООО "Ортекс"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
172	ООО «Лико Талко»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Спитамен
173	ООО «Мастчо Инвест»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Мастчоҳ



174	ООО «Мастчоҳ 2012»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Мастчоҳ
175	ООО "Ресандаи Хатлон"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Кушониён
176	ООО "Сапсан"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
177	ООО "Хима - текстил"	Легкая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
178	ООО "Нидои Кулоб"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
179	ЧП "Сомон"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Б. Гафурова
180	ООО "Хусния Б"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Дж. Расулова
181	ООО «Канндоди»	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб; район Дусти
182	ООО "Амир Шукур"	Легкая промышленность	Согдийская область	район Мастчоҳ
183	ООО "Баҳор"	Легкая промышленность	ГБАО	район Шугнан
184	ООО «Мавлуда»	Легкая промышленность	Хатлонская область	Район Кубадиян
185	ООО "Дарз"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
186	ООО "Зебо-75"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Шахритус
187	ООО «Ганчи Деха»	Легкая промышленность	Хатлонская область	Район Дусти
188	ОАО "Бахтиёр"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Кушониён
189	ОАО "Сеҳи дузандагии Кангурт"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
190	ООО "Бако"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Хамадони
191	ООО "Ёгук"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Шамсиддин Шохин
192	ООО "Ориён Рустам"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб
193	ООО "Бохтар инвест коттон"	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
194	ООО "Зиёратшоҳ"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Дангара
195	ООО "Мадина"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Хурасан
196	ООО "Водии Заррин"	Легкая промышленность	Хатлонская область	район Хурасан
197	ООО "Гулдаст-2015"	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Конибодом
198	ООО "Дилором"	Легкая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
199	ООО «Истиклолият»	Легкая промышленность	Хатлонская область	Яванский район

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

200	ООО «Шоми Джоми»	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб; районы Яван, Фархор
201	ООО «Канноди»	Легкая промышленность	Хатлонская область	г. Куляб и район Дусти
202	ООО «Пахта тинг тинг»	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
203	ООО «Риштаи Сугд»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Мастчоҳ
204	ЗАО «Азиз и К»	Легкая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
205	ООО «Бригадир 2018»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Мастчоҳ
206	ООО «Бустон Сарой»	Легкая промышленность	Согдийская область	Район Мастчоҳ
207	ООО "Точ- Фейза"	Легкая промышленность	РРП	Раштский район
208	ЗАО "Аввалин"	Химическая промышленность	Хатлонская область	район Кубодиен
209	ОАО "Корхонаи кимиёви"	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
210	ООО СП "Муосир"	Химическая промышленность	Хатлонская область	район Дангара
211	ООО "Универсал Дорухона"	Химическая промышленность	Хатлонская область	г. Бохтар
212	ООО "Сиддиков Фемили"	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Конибодом
213	ООО "Точик химпром"	Химическая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
214	ЗАО «Текстилимпекс»	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
215	ООО «Авангард 2013»	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
216	ООО «Муад»	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Истаравшан
217	ООО "Давои Сино"	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
218	ООО «Сарвар» Исфара	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
219	ООО "Муаллими Файзали"	Химическая промышленность	Хатлонская область	Яванский район
220	ООО «Исфара 2016»	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Исфара
221	ООО "Фармико"	Химическая промышленность	г. Душанбе	г. Душанбе
222	ООО "Силкоат Боя"	Химическая промышленность	Согдийская область	г. Худжанд
223	ООО "Точфилиз"	Металлургия	Согдийская область	г. Бустон
224	ООО "Точикгидроэлектромонтаж"	Металлургия	г. Душанбе	г. Душанбе



225	ТТ СП "Точпроф"	Металлургия	Согдийская область	г. Худжанд
226	ООО "Анзобская металлургическая компания"	Металлургия	Согдийская область	район Айна
227	ООО "Махмуд и Ко"	Металлургия	Согдийская область	г. Гулистон
228	СП «Зарафшон металлургия»	Металлургия	Согдийская область	г. Пенджикент
229	ОАО "ТАЛКО"	Металлургия	РРП	г. Турсунзода
230	ООО «Истехсоли труба ва профили точик»	Металлургия	РРП	г. Гиссар
231	ООО "Ремстройдормаш"	Металлургия	г. Душанбе	г. Душанбе
232	ООО "Куруши бузург"	Металлургия	Согдийская область	район Б. Гафурова
233	ООО «Садаф»	Металлургия	Согдийская область	г. Худжанд
234	ЗАО "Сими стандарт"	Металлургия	Согдийская область	г. Истаравшан
235	ГУП "Таджикские редкие металлы"	Металлургия	Согдийская область	г. Бустон
236	ООО "Нокили Талко"	Металлургия	г. Душанбе	г. Душанбе
237	ООО Ободкори Хучанд	Металлургия	Согдийская область	г. Худжанд
238	ООО «Караккумский комбинат»	Металлургия	Согдийская область	г. Худжанд и Гулистон
239	ЗАО "Экспериментально механический завод"	Машиностроение	Хатлонская область	г. Нурек
240	ООО "НОВСЕЛЬМАШ"	Машиностроение	Согдийская область	район Спитамен
241	ОАО "Трансформатор"	Машиностроение	Хатлонская область	г. Бохтар
242	ОАО "Сомон-Кулоб-тачхизот"	Машиностроение	Хатлонская область	г. Куляб
243	ЗАО "Агротехсервис"	Машиностроение	РРП	Гиссарский район
244	ООО "Бунёдкор"	Машиностроение	Согдийская область	район Б. Гафурова
245	ООО Хуачин ГаюР Индастриз	Машиностроение	Хатлонская область	Яванский район
246	ООО Таджик гидромонтаж	Машиностроение	г. Душанбе	г. Душанбе
247	ЗАО "Норд-Азия металл"	Машиностроение	Согдийская область	район Спитамен
248	ООО "Акиа Авесто"	Машиностроение	г. Душанбе	г. Душанбе
249	ЗАО "Наусельмаш"	Машиностроение	Согдийская область	район Спитамен
250	ГУП "Нури Ховар"	Машиностроение	Согдийская область	г. Истиклол
251	ООО "Худжандпромаш"	Машиностроение	Согдийская область	г. Худжанд
252	ООО "Сомон Байк"	Машиностроение	Хатлонская область	г. Бохтар

АНАЛИЗ И КАРТИРОВАНИЕ СПРОСА НА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПИЛОТНЫХ СЕКТОРАХ

в рамках проекта ПРООН «Молодёжь за бизнес и инновации»

253	ООО "Чарог"	Машиностроение	Согдийская область	г. Исфара
254	ООО МДО "Фазо С"	Банковский сектор	Согдийская область	г. Худжанд
255	ЗАО "Первый микрофинансовый банк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
256	ЗАО "Банк Эсхата"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
257	ЗАО "Бонки Рушди Тоҷикистон"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
258	ЗАО "Халик бонки Тоҷикистон"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
259	ЗАО МДО "Имон Интернешнл"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
260	ОАО "Коммерцбанк Таджикистан"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
261	ООО МДО "Рушди Ориён"	Банковский сектор	Согдийская область	г. Худжанд
262	ООО МДО "Сомон-Тичорат"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
263	ЗАО "Спитамен Банк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
264	ООО МДО "Тамвил"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
265	ООО МДО "Тезинсоф"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
266	ФБ "Тичорат"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
267	ОАО "Алиф Банк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
268	ЗАО "Банк Арванд"	Банковский сектор	Согдийская область	г. Худжанд
269	ООО МДО "Матин"	Банковский сектор	Согдийская область	г. Худжанд
270	ООО МДО "Хумо"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
271	ООО МДО "Нури Хумо"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
272	ОАО "Тавхидбанк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
273	ГУП ПЭБ "Саноатсодиротбанк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
274	ОАО "Ориёнбанк"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
275	ГСБ «Амонатбанк»	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
276	ООО МДО «Душанбе сити»	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
277	ООО МДО "Аргун"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
278	ООО МДО "Васл"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
279	ООО МДО "Фуруз"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
280	ООО МДО "Финка"	Банковский сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
281	ЗАО "Телеком Технолоджи"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
282	ООО "Алиф Технология"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
283	ООО "Мук Компьютерс"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
284	ООО "Ама Групп"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
285	ООО "СофтГрупп"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
286	ОО "ЦИКТ"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
287	ООО "Сатурн Онлайн"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
288	ОО "Тайртуп"	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
289	ООО «Авесто Групп»	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
290	ООО «Назари Навин»	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
291	ИТ факультет Политехнический Худжанд	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
292	Факультет телекоммуникаций и информационной технологии ХГУ	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд



293	ZET – mobail	ИТ сектор	Согдийская область	г. Исфара, Канибадам, Истаравшан, Худжанд.
294	ООО «Нексигрол Навовар»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
295	ООО «Матин»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
296	ЗАО «Авеста Инт»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Бустон
297	ООО «SUP»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
298	ООО «АйТиТадж»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
299	ООО «Тез Пур»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Худжанд
300	ООО «Музаффаров Илѐс»	ИТ сектор	Согдийская область	г. Бустон
301	Алиф Академия	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе
302	ООО «Ливо»	ИТ сектор	г. Душанбе	г. Душанбе



ЦЕЛИ



В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ

1 ЛИКВИДАЦИЯ
НИЩЕТЫ

2 ЛИКВИДАЦИЯ
ГОЛОДА

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ
И БЛАГОПОЛУЧИЕ

4 КАЧЕСТВЕННОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ

5 ГЕНДЕРНОЕ
РАВЕНСТВО

6 ЧИСТАЯ ВОДА
И САНИТАРИЯ

7 НЕДОРОГОСТОЯЩАЯ
И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
РОСТ

9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ,
ИННОВАЦИИ И
ИНФРАСТРУКТУРА

10 УМЕНЬШЕНИЕ
НЕРАВЕНСТВА

11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА
И НАСЕЛЕННЫЕ
ПУНКТЫ

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ
ПОТРЕБЛЕНИЕ
И ПРОИЗВОДСТВО

13 БОРЬБА
С ИЗМЕНЕНИЕМ
КЛИМАТА

14 СОХРАНЕНИЕ
МОРСКИХ
ЭКОСИСТЕМ

15 СОХРАНЕНИЕ
ЭКОСИСТЕМ СУШИ

16 МИР, ПРАВОСУДИЕ
И ЭФФЕКТИВНЫЕ
ИНСТИТУТЫ

17 ПАРТНЕРСТВО В
ИНТЕРЕСАХ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

