

# **АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРОСА НА КВАЛИФИЦИРОВАННУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**Краткая версия**

## Введение

В 2024 году Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (в качестве координирующего ведомства), Министерство образования и науки Кыргызской Республики и Национальный статистический комитет Кыргызской Республики при содействии проекта DARYA («Диалог и действия для находчивой молодежи в Центральной Азии»), реализуемого Европейским фондом образования<sup>1</sup>, провели анализ и прогнозирование спроса на квалифицированную рабочую силу в Кыргызской Республике. Анализ был проведён в соответствии с приказом "Об утверждении методологии анализа спроса на квалифицированную рабочую силу и её применении для разработки рекомендаций системам профессионального образования" (далее — приказ), изданным МТСОМ КР (приказ № 141), МОН КР (приказ № 4924/1) и НСК КР (приказ № 46) от 23 августа 2023 года, а также на основании «Методологии анализа и прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу» (далее — методология).

Анализ направлен на оценку текущей рабочей силы и прогноз будущих трудовых ресурсов в Кыргызской Республике. Цель анализа – создание надёжной базы для прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу. Данная база послужит основой для Министерства просвещения Кыргызской Республики и Министерства науки, высшего образования и инновации Кыргызской Республики в подготовке кадров в соответствии с потребностями рынка труда – как в краткосрочной, так и в среднесрочной перспективе.

Анализ и прогнозирование спроса на квалифицированную рабочую силу проведены на основе следующих основных источников данных:

1. Результаты опроса работодателей по отраслям экономики во всех регионах Кыргызской Республики.
2. Анализ соотношения безработных, обратившихся в службу занятости и вакансиях, предложенных работодателями. В качестве важного источника информации о предложении кадров использовалась численность квалифицированных работников по профессиям, зарегистрированных в центрах занятости в течение года, предшествующего проведению данного обследования.
3. Отслеживание выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней (лицеев, колледжей и вузов). Была проанализирована профессионально-квалификационная структура выпускников лицеев, колледжей и вузов. При сравнении спроса и предложения квалифицированных кадров в качестве предложения учитывалась только доля выпускников, вышедших на рынок труда в год окончания обучения. Это позволило разработать рекомендации по выпуску квалифицированных кадров для системы профессионального образования. Сопоставление данных о выпуске кадров из лицеев, колледжей и вузов с количеством занятых на рынке труда, числом лиц, ищущих работу, а также уровнем востребованности профессий со стороны работодателей позволило выявить профессии с высоким риском дефицита или избытка кадров.
4. Данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики.
5. Информация Министерства экономики и коммерции Кыргызской Республики (по экономике регионов).

Опрос работодателей был проведен на национальном уровне и во всех секторах экономики (видах деятельности). Выборка опроса была сформирована Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики в сотрудничестве с Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики. Опрос охватил как юридические, так и физические лица (индивидуальные предприниматели). Выборка опроса составляла 3005 юридических и 1002 физических лиц.

---

<sup>1</sup> <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/darya-dialogue-and-action-resourceful-youth-central-asia>

# 1. Анализ профессиональной-квалификационной структуры занятой рабочей силы

## Региональная динамика занятости по отраслям экономики

Наиболее значительный рост в промежутке с 2018 по 2023 год наблюдается в Джалал-Абадской области в сфере водоснабжения, очистки, обработки отходов и вторичного сырья (100%), а также в этой же отрасли в Ошской (100%), Иссык-Кульской (60%) областях и в г. Ош (80%). Существенный рост зафиксирован также в Таласской области — в секторах деятельности гостиниц и ресторанов (86,67%), финансового посредничества и страхование (73,33%). В целом по итогам периода наиболее высокие показатели прироста занятости отмечаются в Нарынской области (5,35%), в г. Ош (5,09%), в Джалал-Абадской области (4,85%) и в г. Бишкек (4,45%). Отрицательный рост рабочих фиксируется в секторе операций с недвижимым имуществом (-20%) в г. Ош, в Баткенской области в сфере прочей обслуживающей деятельности (-15%), а также в секторах сельского, лесного хозяйства и рыболовства (-12,89%) и добычи полезных ископаемых (-12,49%) в Джалал-Абадской области. В совокупности наименьшие показатели роста занятости зафиксированы в г. Ош (1,10%), в Чуйской (1,88%) и в Таласской (2,76%) областях.

Следует отметить значительный отрыв между регионами в отрасли водоснабжения, очистки, обработки отходов и вторичного сырья. Так, в Джалал-Абадской и Ошской областях уровень роста составляет 100%, а в г. Ош — 80%, тогда как в Баткенской области этот показатель отрицательный (-10%), что является одним из низких значений. В Таласской области также наблюдается существенная разница — 7,14%, а в Нарынской области — 4%. Самые большие коэффициенты каждого вида деятельности на национальном уровне (отношение общей численности занятых в республике согласно данным Национального статистического комитета в 2023 году к рабочей силе в выборке опроса работодателей) наблюдаются в секторах ремонт автомобилей и мотоциклов (2006); сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство (170); строительство (114). Самые низкие коэффициенты фиксируются в секторах водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья; профессиональная, научная и техническая деятельность и административная и вспомогательная деятельность (все по 4%).

## Расчет полной численности занятых и спроса по расширению по каждому виду деятельности

Стоит отметить резкий спад потребности в вышеуказанных кадрах за год в следующих сферах: сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство (-5530) и добыча полезных ископаемых (-1352). Значительное снижение также наблюдается в сферах административной и вспомогательной деятельности (-647), профессиональной, технической и научной деятельности (-595) и операций с недвижимым имуществом (-444). Наибольший рост спроса зафиксирован в строительстве, где ежегодный прирост составляет 22 562. В области образования также наблюдается большая потребность в кадрах — 11 283 человек в год, в сфере ремонта автомобилей и мотоциклов — 10 139, а в деятельности гостиниц и ресторанов количество необходимых сотрудников растёт на 8 816 человек ежегодно.

## Прогноз спроса по расширению по массовым профессиям и квалификациям в год

Профессии с наибольшим прогнозируемым спросом в будущем включают менеджеров, с ожидаемой занятостью по республике в количестве 227 052 человек. Также, среди наиболее востребованных специалистов — специалисты по безопасности (81 986 человек) и бухгалтеры (57 563 человека). В ближайшие годы высоким спросом будут пользоваться и водители автомобилей категорий "В" и "С". На средней позиции в списке профессий с потенциальным спросом находятся такие специалисты, как веб-программисты (6 941 человек), слесари-ремонтники (6 871 человек), сварщики (6 661 человек), слесари-сантехники (6 404 человека) и операторы станков с программным управлением (6 287 человек). Эти профессии остаются важными для многих отраслей, включая производство, строительство и информационные

технологии. Профессии, которые всё меньше востребованы на рынке труда, включают операторов службы компьютерной поддержки (1 753 человека), системных администраторов (1 285 человек), а также администраторов веб-сайтов (748 человек).

## Анализ и прогноз спроса по замещению по профессиям

Самая высокая текучесть кадров наблюдается в секторе ремонта автомобилей и мотоциклов, где практически во всех профессиях отсутствует замещение выбывших сотрудников: на семь уволенных приходится всего один принятый. Значительная текучесть также характерна для сферы транспортной деятельности и хранения грузов. Так, в профессии приемосдатчик груза и багажа на 53 уволенных — всего два новых сотрудника, а в профессии машинист крана на десять уволенных не был принят ни один человек. В целом по этому сектору на 117 выбывших сотрудников приходится лишь 47 принятых. Подобная ситуация отмечается и в направлении информации и связи, где возмещается всего 30% ушедших работников. Например, в профессии журналист на 27 уволившись — всего семь новых сотрудников. Кроме того, большая текучесть сохраняется в сфере операции с недвижимым имуществом (50% возмещения), и аналогичная ситуация наблюдается в сфере строительства.

Наименьший уровень текучести кадров зафиксирован в секторе здравоохранения и социального обслуживания населения, где только около 20% вакансий остаются невозмещенными. При этом показатель варьируется в разных профессиях. Так, в должности медсестры на 1 007 уволенных приходится 925 принятых, в должности фельдшера на 210 выбывших — 181 новый сотрудник, а в должности технического работника — на 459 выбывших 447 принятых. В то же время, в профессии стоматолога на 726 выбывших приходится всего 104 новых сотрудника, а в профессии специалиста по безопасности — на 73 выбывших 43 новых сотрудника. В области искусства, развлечений и отдыха также наблюдается относительно небольшая текучесть: например, в должности артиста хора или ансамбля — 39 выбывших и 29 принятых, официантов — 65 выбывших и 48 новых сотрудников. В итоге на 104 выбывших приходится 77 принятых работников.

Таким образом, наибольшая текучесть зафиксирована в секторах: информация и связь (–24%), ремонта автомобилей и мотоциклов (–18,8%), и обеспечения (снабжения) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом (–17,1% невозмещенных кадров). Наименьшая текучесть наблюдается в следующих секторах: профессиональная, техническая и научная деятельность (–1,6%), здравоохранение и социальное обслуживание населения (–2,1%) и сектор водоснабжения, очистки, обработки отходов и получения вторичного сырья (–2,7% невозмещенных кадров).

Наибольший дефицит квалифицированных кадров наблюдается среди испытателей электрических машин, аппаратов и приборов, а также монтеров шин — 100% работников в этих профессиях оцениваются как не вполне квалифицированные. Кроме того, 57% специалистов по изготовлению мясных полуфабрикатов нуждаются в повышении квалификации. Подобная ситуация наблюдается в профессии облицовщика синтетическими материалами (50%) и в сфере экспертизы и управления недвижимостью (50%).

На средней позиции по уровню нехватки квалификации находятся такие профессии, как мастер по ремонту и обслуживанию кондиционеров (25%), разработчик веб-сайтов (25%), станочник широкого профиля (25%), официант (22%) и кабельщик-спайщик (22%). Наименьший уровень недостаточной квалификации специалистов (11%) отмечается в таких профессиях, как модельер-конструктор, оператор автоматической линии производства молочных продуктов, закройщик, мастер маникюра и мастер столярного и мебельного производства. С самой острой нехваткой кадров сталкиваются такие профессии, как сурдопереводчик (400% — на одного сотрудника не хватает четырех), мастер по изготовлению пластмассовых изделий (383%), шлифовщик-полировщик изделий из камня (314%) и облицовщик-плиточник (300%). Самые низкие показатели дефицита сотрудников в следующих профессиях: электромонтер по обслуживанию электрооборудования (51%), архитектор (51%), массажист (53%), ветеринар (53%) и специалист по безопасности информационных технологий (55%), а также в области издательское дело и редактирование (54%).

## Навыки сотрудников

В рамках опроса работодателям была предоставлена возможность оценить уровень ряда навыков сотрудников.

Результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне компетенций сотрудников в различных аспектах профессиональной деятельности. Более 60% работодателей оценивают их рабочие качества как полностью удовлетворительные, ещё 30% выразили мнение «скорее удовлетворён», тогда как лишь около 3% респондентов сообщили о полном неудовлетворении. Особенно высоко оцениваются такие навыки, как технические умения, способность работать в команде и эффективная и целенаправленная коммуникация. Также значимыми считаются способность к обучению и профессиональному развитию, умение обеспечивать качество результатов работы и эффективно управлять командой.

## Обучение сотрудников

Опрос также включал вопросы, касающиеся обучения сотрудников в следующих сферах (работодатель обучает или финансирует обучение):

- охрана труда и техника безопасности;
- обеспечение соответствия требованиям клиента;
- иностранные языки;
- использование ИКТ;
- управление и менеджмент;
- использование новой производственной техники;
- охрана окружающей среды;
- бухгалтерский учет и финансы.

Наибольшее внимание уделяется обучению по охране труда и технике безопасности — в этой области обучение проводят около половины работодателей. Обучение, направленное на обеспечение соответствия требованиям клиентов, охватывает 32% сотрудников, а освоение новой производственной техники — 23%. Наименьшие показатели наблюдаются в таких направлениях, как изучение иностранных языков, использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и управление (менеджмент), где уровень обучения или финансирования обучения составляет менее 10%. Результаты опроса показывают, что обучение сотрудников, как правило, осуществляется через различные каналы. Основными источниками являются корпоративное обучение на базе предприятий и частные курсы, а также — в определенной степени — система формального образования и курсы Фонда развития навыков. При этом наблюдается значительная разница в содержании и качестве образовательных программ, что напрямую влияет на их эффективность. Обучение, проводимое на предприятиях, охватывает от 60 до 100% сотрудников и, как правило, отличается большей степенью специализации. Обучение по таким направлениям, как охрана труда и техника безопасности, соответствие требованиям заказчика, а также охрана окружающей среды, почти в 100% случаев проводится на базе предприятия. Это обусловлено тем, что указанные темы требуют тесной связи с внутренними процессами компании и специфическими требованиями, что делает обучение на рабочем месте наиболее эффективным. Однако такое обучение не всегда охватывает все необходимые аспекты, в частности развитие личных и социальных навыков.

Частные курсы, в свою очередь, предлагают более индивидуальный подход, учитывая потребности и ограничения сотрудников, а также ориентируются на актуальные тренды рынка труда. К примеру, в обучении бухгалтерскому учёту и финансам ключевую роль играют частные образовательные провайдеры — на их курсах обучаются около 50% сотрудников. Значительное число сотрудников (около 30%) также проходит обучение по таким направлениям, как использование ИКТ, иностранные языки и управление (менеджмент) на частных курсах. Наименьшая доля обучения приходится на систему формального образования и на курсы Фонда развития навыков, поскольку они менее гибки в адаптации учебного процесса под индивидуальные потребности обучающихся.

## Оснащенность предприятий

Касательно состояния оборудования на предприятиях были выявлены значительные различия в ответах респондентов по регионам. В частности, в г. Ош и Баткенской области 40% оборудования оценивается как полностью современное, тогда как в других областях этот показатель не превышает 10%. Наиболее неблагоприятная ситуация наблюдается в Нарынской и Таласской областях, где оборудование в основном устаревшее. При этом на общереспубликанском уровне около 80% оборудования оценивается как современное. Выявленные региональные различия подчёркивают необходимость разработки и реализации целенаправленных программ по модернизации и обновлению производственного оснащения.

## Работники с инвалидностью

Согласно данным респондентов, трудоустройство лиц с инвалидностью в Кыргызстане характеризуется выраженными территориальными различиями. В столице — г. Бишкек — благодаря более благоприятным экономическим и социальным условиям доля трудоустроенных людей с инвалидностью составляет 17%, что существенно превышает показатели других регионов. Этот уровень более чем в два раза выше, чем в Таласской области, занимающей второе место с показателем 7%. Чуйская область, напротив, демонстрирует наименьший процент занятости среди людей с инвалидностью, что может свидетельствовать о более ограниченных ресурсах и возможностях для их профессиональной интеграции. В среднем по стране этот показатель составляет 6,7%, что отражает существующие сложности в трудоустройстве людей с инвалидностью. Тем не менее, имеющиеся данные показывают, что люди с инвалидностью могут обладать высокими профессиональными навыками в различных областях, а также способностью быть полноценными членами команды и вносить значительный вклад в рабочие процессы. Результаты опроса подчёркивают важность их интеграции в рабочую среду, что способствует росту общей продуктивности и формированию инклюзивного рабочего коллектива.

Наибольшая доля работников с инвалидностью приходится на вторую группу — она составляет более половины от общего числа таких сотрудников как на национальном уровне, так и в большинстве регионов. При этом особенное внимание стоит уделить региональным различиям. Например, в Джалал-Абадской области зафиксирован самый высокий показатель работников с инвалидностью первой группы — 58%, тогда как в Таласской области этот показатель равен нулю. В г. Ош и Чуйской области также наблюдается высокий процент работников первой группы инвалидности — около 50%. Эти данные могут отражать специфику региональных условий или особенности отраслей, в которых востребованы такие сотрудники.

## 2. Анализ предложения квалифицированных кадров

### Анализ профессионально-квалификационной структуры лиц, ищущих работу

В данном разделе представлен анализ профессионально-квалификационной структуры лиц, обратившихся в органы занятости с целью поиска работы. При этом методология включает анализ соотношения числа вакансий к численности безработных, это позволяет выявить спрос на специалистов. Необходимые данные были предоставлены территориальными органами занятости Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики.

В 2023 году ситуация на рынке труда Кыргызской Республики характеризовалась устойчивым уровнем безработицы - 4,1%. Вместе с тем, анализ по регионам выявил значительные региональные и профессиональные диспропорции в структуре занятости и уровне спроса на трудовые ресурсы.

По состоянию на конец 2023 года в городе Ош уровень общей безработицы составил 2,1%, при этом среди мужчин он был ниже (1,8%), чем среди женщин (2,7%). В службах занятости состояло на учёте 4 838 человек, из которых 61% официально признаны безработными. Структура безработных по уровню образования демонстрировала преобладание лиц с основным общим образованием (36,6%), на втором месте находились лица с высшим образованием (30,6%), далее — со средним профессиональным образованием (18,1%) и с начальным профессиональным образованием (4,1%).

Аналогичные тенденции наблюдались и в других регионах страны. Так, в Чуйской области уровень безработицы находился на уровне 4,1%, в Джалал-Абадской — 8,2%, в Таласской — 2,0%, в Нарынской — 5,1%, в Баткенской — 5,9%, в Ошской - 1,4% и в Иссык-Кульской области — 5,1%. В этих регионах преобладали безработные с базовым и средним профессиональным образованием, при этом доля выпускников вузов среди безработных составляла порядка 25–30%.

Рассмотрение профессиональной структуры зарегистрированных безработных выявило значительные дисбалансы между спросом и предложением на рынке труда. В городе Ош наиболее острый дефицит отмечался среди швей — на одну швею приходилось порядка 58 свободных вакансий, также высокий спрос наблюдался на утюжниц, упаковщиков, электриков. Вместе с тем, наблюдался избыток экономистов (56 соискателей на одну вакансию), мойщиков (55 соискателей на одну вакансию), юристов, автоэлектриков и поваров — на одну вакансию в этих профессиях приходилось от 23 до 56 соискателей.

Сопоставимый профиль дефицита и избытка кадров фиксировался и в других регионах. В Чуйской области работодатели испытывали нехватку в специалистах, занятых на швейном производстве - закройщики (15), упаковщик (10,5), а также квалифицированных рабочих, особенно автослесарей, мебельщиков и специалистов в строительной отрасли, в то время как избыток наблюдался среди работников финансового сектора (26,5 соискателей на одну вакансию), экономистов (43 соискателя на одну вакансию) и техников (33 соискателя на одну вакансию).

В Джалал-Абадской области при избытке неквалифицированных рабочих остро стоял вопрос трудоустройства специалистов строительных специальностей - монтажник, штукатур, автослесарь. В то же время наблюдался значительный спрос на такие профессии как официант, фасовщица, горничная, скотник, утюжница, цветовод и опарщик. Так, на одного официанта приходилось 41,3 вакансии, что свидетельствует о выраженном дефиците. Вместе с тем, наблюдался избыток фермеров (40 соискателей на одну вакансию), кондитеров (28 соискателей на одну вакансию).

В Таласской области значительный дефицит наблюдался на продавцов (56 вакансий на одного соискателя), социальных работников (34 вакансии на одного соискателя) и промоутеров (17 вакансий на одного соискателя). При этом избыточное предложение на рынке труда наблюдалось среди фармацевтов и юристов: количество соискателей значительно превышало спрос со стороны работодателей. Коэффициент избытка составил 5,5 для фармацевтов и 7,3 — для юристов.

В Нарынской области, особое внимание заслуживает тот факт, что несмотря на существующую в стране нехватку педагогических кадров, а также школ и дошкольных учреждений, учителя и воспитатели в Нарынской области остаются вне активного участия на рынке труда. Наибольшая численность обратившихся в связи с поиском работы приходилась на педагогов, воспитателей и учителей всех профилей — всего 104 человека. При этом, значительный избыток кадров наблюдался по следующим профессиям: экономист, юрист, преподаватель начальных классов, плотник, медицинская сестра. Эти профессии требуют высшего или среднего специального образования, и по большинству из них в области осуществляется подготовка кадров. Среди профессий, требующих профессиональной подготовки, острый дефицит отмечался в сфере здравоохранения: например, на одного врача приходилось в среднем 9,7 заявленных вакансий. Значительный дефицит кадров наблюдался в основном среди малоквалифицированных и неквалифицированных специальностей.

На рынке труда Ошской области отмечался значительный спрос на преподавателей, учителей, педагогов, воспитателей всех профилей, водителей, рабочих и разнорабочих, а также медицинских сестер. В тоже время наблюдался ограниченный, «штучный» спрос на узкопрофильных специалистов, профессиональная подготовка которых требует особых знаний и компетенций: кожегар-обжигальщик, оператор логоскопа, электрослесарь подземный и др.

Значительный дефицит кадров наблюдался по таким профессиям, как фермеры, кочегары и вахтеры — на каждого зарегистрированного безработного по этим направлениям приходилось в среднем 23 свободные вакансии. В тоже время к профессиям с избытком кадров относились агрономы (39 соискателей на одну вакансию), продавцы (38,7 соискателей на одну вакансию), кухонные работники (31 соискатель на одну вакансию) и государственные служащие (24 соискателей на одну вакансию).

В Иссык-Кульской области ситуация была более сбалансированной, вместе с тем в области сохранялся спрос на квалифицированных рабочих. В области значительный спрос и дефицит кадров отмечался преимущественно на малоквалифицированные и неквалифицированные специальности: няня (28 вакансий на одного соискателя), продавец, животновод, рабочий, разнорабочий, фермер, уборщик, кухонный работник, дворник, горничная. Среди профессий, требующих профессионального обучения, острый дефицит кадров наблюдался среди врачей, специалистов и инспекторов, социальных работников, швей, поваров, официантов, электрогазосварщиков и водителей. Вместе с тем, избыток кадров наблюдался по профессиям: бухгалтер, учитель (в том числе начальных классов), экономист, преподаватель (в вузах), юрист, инженер, медицинская сестра, тракторист. В целом рынок труда Иссык-Кульской области ориентирован на сферу торговли, ремонтно-строительные работы, оказание услуг, туризм, сельское хозяйство и переработку продукции, швейное производство, а также транспорт.

Анализ по Баткенской области, основанный на данных о зарегистрированных безработных и заявленных вакансиях, показал, что наибольшее количество востребованных профессий относилось к сфере легкой промышленности и услуг. Наибольший дефицит наблюдался по рабочим специальностям: кухонные работники, охранники, сварщики. Для этих профессий индекс соотношения вакансий к числу безработных составлял 2, что означало, что на одного работника приходится две свободные вакансии. По остальным специальностям, (согласно данным службы занятости области) наблюдалась сбалансированность спроса и предложения на специалистов.

Согласно данным службы занятости г. Бишкек, наибольший спрос со стороны работодателей приходился на следующие профессии: учителя, преподаватели всех профилей — 184 вакансии,

менеджеры различных направлений — 177, швеи - 174, водители — 164, разнорабочие — 91, а также ряда других специальностей. Анализ спроса и предложения по профессиональным группам позволил выявить дефицит и избыток кадров на рынке труда. Индекс соотношения вакансий к числу безработных по профессиям показал, что на квалификации, требующие высшего профессионального образования, сохранялся спрос на специалистов в сфере банковского дела, врачей (всех профилей), менеджеров и социальных работников. Вместе с тем наблюдался значительный избыток таких специалистов, как экономисты, лингвисты, журналисты, бухгалтеря и другие.

Среди квалификаций, требующих среднего профессионального образования, индекс соотношения вакансий к числу безработных по профессиям демонстрировал востребованность массажистов (медицинский массаж), а также менеджеров (различных профилей), маркетологов и техников-строителей. В тоже время избыток кадров на рынке труда наблюдался по следующим профессиям: экономист, товаровед, техник, акушерка.

Среди квалифицированных рабочих были наиболее востребованы следующие профессии: станочник широкого профиля, официант, закройщик, вязальщица трикотажных изделий, парикмахер, мастер маникюра и другие. Анализ показал, что наибольший спрос наблюдался именно на квалифицированные рабочие кадры.

Среди малоквалифицированных видов работ были наиболее востребованы мойщики, сортировщики, упаковщики и грузчики. Это может быть связано с тем, что малоквалифицированный труд, как правило, низко оплачивается и, соответственно, менее привлекателен для большинства безработных. Следует отметить, что сегодня дефицит малоквалифицированной рабочей силы компенсируется за счёт трудовых мигрантов из таких стран, как Пакистан, Бангладеш, Индия. Они преимущественно заняты в строительстве, прокладке дорог, сфере услуг и швейном производстве.

В тоже время среди вакансий, заявленных работодателями, отсутствовала потребность в специфических высококвалифицированных специалистах, таких как операторы информационных систем, логисты-перевозчики и другие. Это может быть связано с тем, что работодатели предпочитают самостоятельно обучать узкопрофильные кадры либо приглашают необходимых специалистов из-за рубежа.

В целом наблюдается динамичное развитие экономики города Бишкек. В столице функционируют предприятия практически всех отраслей. Крупнейшие из них специализируются на металлообработке и машиностроении, легкой и пищевой промышленности, энергетике и строительстве. Активно развивается рынок услуг, гостиничный и ресторанный бизнес, цифровая экономика, а также транспортно-логистические службы.

Таким образом, анализ рынка труда Кыргызской Республики за 2023 год выявил существенные структурные дисбалансы, обусловленные как региональными, так и профессиональными особенностями. На фоне общего роста экономики и функционирования предприятий различных отраслей, включая машиностроение, металлообработку, легкую и пищевую промышленность, а также развитие сферы услуг, сохраняется дефицит рабочих и педагогических кадров в ряде регионов. В то же время, избыток специалистов с высшим образованием в финансовой, юридической и административной сферах требует реализации мер по адаптации квалифицированных кадров к потребностям рынка труда.

**Таблица 1: Топ-5 избыток и дефицит кадров по регионам Кыргызской Республики (2023г.)**

Избыток кадров	Показатель (количество соискателей на одну вакансию)	Дефицит кадров	Показатель (количество вакансий на одного специалиста)
<b>Баткенская область</b>			
Нет данных	Нет данных	Кухонный работник	2
Нет данных	Нет данных	Сварщик	2
Нет данных	Нет данных	Охранник	2
Нет данных	Нет данных	Лаборант	2
Нет данных	Нет данных	Преподаватель (педагог)	1,9
<b>Джалал-Абадская область</b>			
Фермер	40	Официант	41,3
Кондитер	28	Утюжник	26
Автослесарь	19	Фасовщица	18,6
Монтажник	15	Скотник	16
Штукатур	14,3	Горничная	15
<b>Иссык-Кульская область</b>			
Тракторист	12	Официант	43
Экономист	8,8	Няня	27,6
Бухгалтер	8,3	Фермер	23
Эколог	8	Продавец	22,6
Юрист	5,7	Секретарь-делопроизводитель	20
<b>Нарынская область</b>			
Бухгалтер	15	Оператор по ветеринарной обработке	30
Экономист	12	Животновод	28
Юрист-правовед	12	Сепараторщик	11
Преподаватель начальных классов	9,5	Врач	9,7
Плотник	7,5	Уборщик служебных помещений	5
<b>Ошская область</b>			
Агроном	39	Сторож (вахтер)	39
Продавец	38,7	Кочегар производственных печей	23
Кухонный работник	31	Фермер	23
Государственный служащий	24	Врач-стоматолог	11
Слесарь-электрослесарь	17,3	Оператор швейного оборудования	10
<b>Таласская область</b>			
Юрист	7,3	Продавец	56
Фармацевт	5,5	Социальный работник	34,5
Электрик	4,4	Промоутер	17
Преподаватель (разные дисциплины)	3,5	Агроном	8
Программист	3	Кондитер, повар	8
<b>Чуйская область</b>			
Экономист	43	Сортировщик	26
Техник	33	Закройщик	15
Бухгалтер	17,5	Дояр	11
Тракторист	14	Упаковщик	10,5
Финансист	9	Автослесарь, станочник-мебельщик, резчик металла	10
<b>Г. Бишкек</b>			
Товаровед-эксперт	27	Мойщик, станочник широкого профиля	15
Лингвист	22	Закройщик	14
Контролер -кассир	20	Сортировщик	13
Техник (все профили)	17,6	Укладчик-упаковщик	12,8
Инженер (все профили)	15,9	Вязальщица трикотажных изделий, полотна 10	
<b>Г. Ош</b>			
Экономист	56,6	Швея	58,4
Мойщик	55	Упаковщик кип	35
Автоэлектрик	32	Утюжница	27
Юрист-правовед	28	Менеджер	12
Повар	23	Техник-электрик	10

Для достижения устойчивого баланса между спросом и предложением на трудовые ресурсы целесообразно развивать региональные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, ориентированные на нужды конкретных отраслей и регионов. Особое внимание следует уделять повышению мобильности рабочей силы, развитию инфраструктуры трудоустройства и стимулированию рабочих профессий, что позволит повысить эффективность функционирования рынка труда и снизить уровень структурной безработицы.

### 3. Анализ профессионально-квалификационной структуры выпускников системы профессионального образования и их положения на рынке труда в год выпуска

Согласно демографической статистике, большая часть молодежи с избытком рабочей силы проживает в четырёх регионах Кыргызской Республики — Ошской, Джалал-Абадской, Чуйской областях, а также в г. Бишкек, где сосредоточено значительное количество молодых людей. Более 70% молодежи страны сосредоточено именно на этих регионах.

Одним из решений проблемы избытка рабочей силы является обеспечение занятости молодежи через вовлечение ее в профессиональное образование и обучение навыкам, востребованным на рынке труда. В этом контексте образование становится важным инструментом решения проблемы безработицы и способствует интеграции молодежи в трудовую сферу.

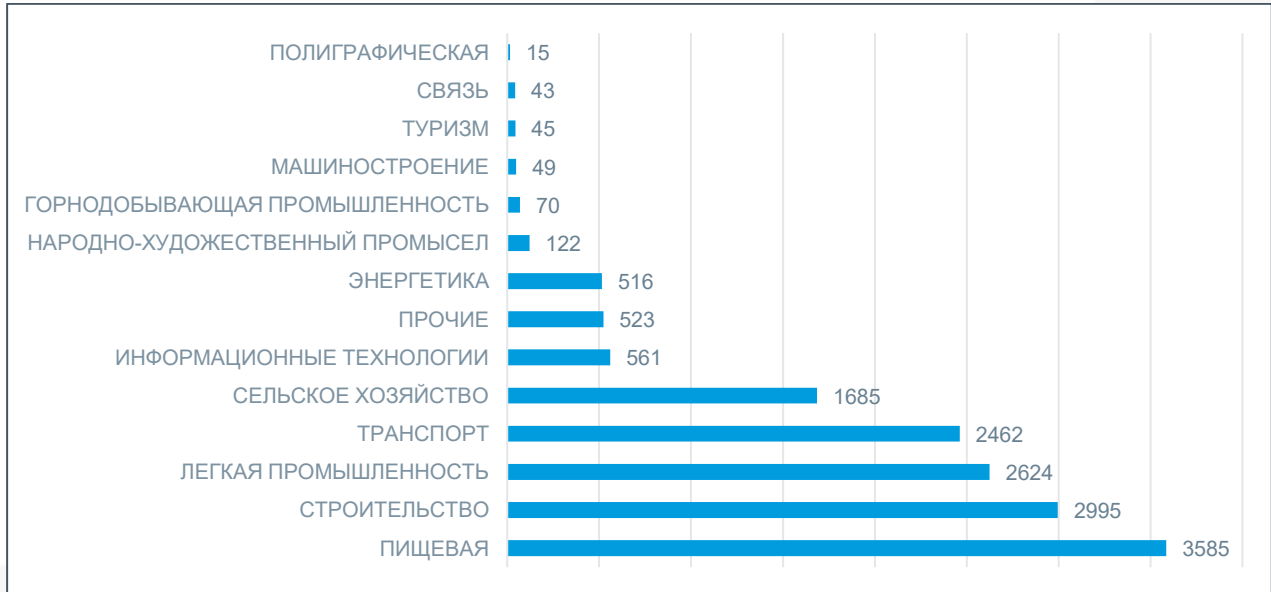
В системе профессионального образования Кыргызстана наблюдается явление «перевернутой пирамиды», при котором число студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования, многократно превышает количество учащихся по рабочим профессиям. Численность учащихся и студентов по всем уровням профессионального образования растёт. В системе НПО за период с 2018 по 2022 годы увеличение составило 10,2%, в системе СПО — 18,2%, в системе ВПО — 38%.

Эта ситуация приводит к дефициту рабочих специальностей на рынке труда. Высокий спрос на рабочую силу наблюдается в таких ключевых отраслях, как строительство, сельское хозяйство, обрабатывающая и легкая промышленности, логистика и транспорт. Несмотря на рост численности студентов в системе высшего профессионального образования, в стране ощущается нехватка квалифицированных инженеров, педагогов, врачей и других востребованных специалистов с высшим образованием. Это указывает на существующие проблемы с качеством подготовки кадров.

В целом по республике выпуск по системе НПО в 2022 г. составил 15 303 выпускника. В региональном разрезе наибольшее число выпускников наблюдалось в г. Бишкек — 24,1% от общего количества выпускников по республике, Чуйской области — 15,5%, Ошской области — 15,1%, Джалал-Абадской области — 13,5%.

Распределение выпускников по секторам экономики показывает, что наибольшая численность выпускников приходится на пищевую отрасль, строительство, легкую промышленность и транспорт.

График 1: Выпуск по секторам экономики в системе НПО, 2022 год



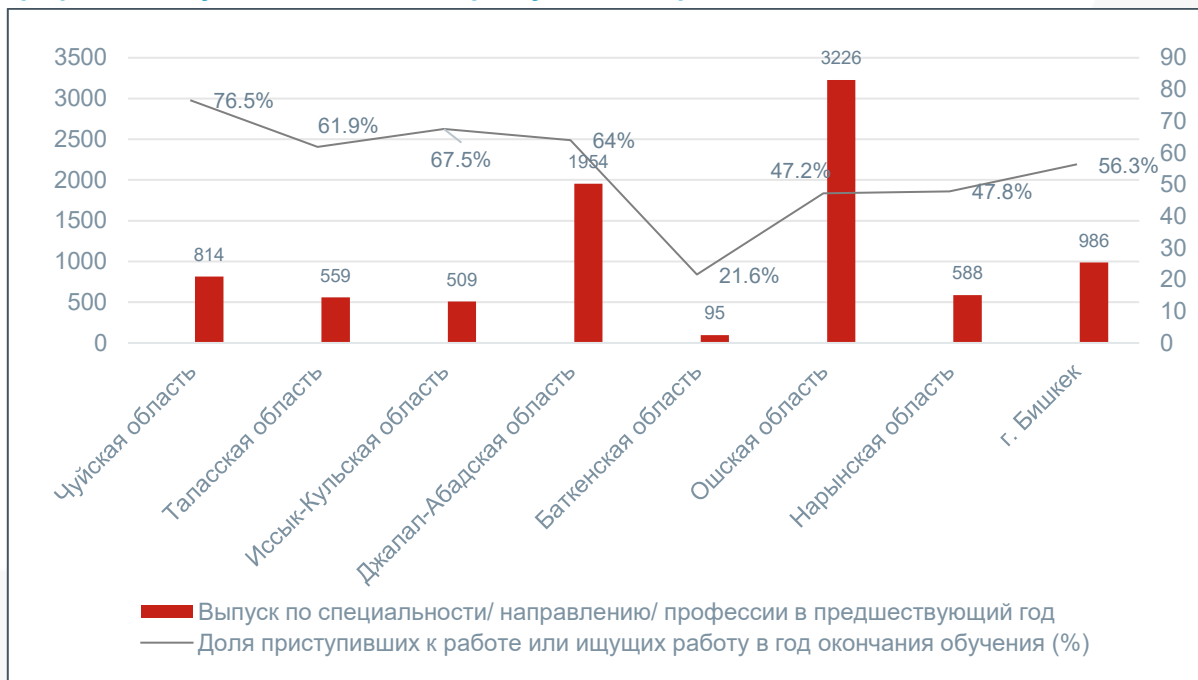
По данным МОН КР

При этом наблюдается следующая характерная особенность: по многим специальностям, таким как каменщик, монтажник железобетонных конструкций, сварщик, специалист по сетям связи и системам коммуникации, сетевой администратор, слесарь-ремонтник, швея-брючница, ювелир-модельер, мастер сельского строительства, учитель-воспитатель и некоторым другим, выпуск учащихся НПО отсутствовал во всех регионах. Это практически означает, что в 2022 году на уровне республики не был подготовлен ни один специалист по данным профессиям. Кроме того, по ряду профессий выпуск молодых специалистов осуществлялся только в одной области. Так, например: электромонтер оперативно-выездной бригады (40 специалистов) — в г. Бишкек; станочник широкого профиля (23 специалиста) — в Ошской области; повар-официант (79 специалистов) — в Иссык-Кульской области; мастер ремонтно-строительных работ (18 специалистов) — в г. Бишкек; технология швейных изделий (10 специалистов) — в Чуйской области и др.

Следует отметить, что данная особенность не основана на анализе рынка труда, поскольку в настоящее время активное развитие строительного сектора, легкой промышленности (швейная отрасль), образования и цифровизации создает высокий спрос на соответствующих специалистов во всех регионах.

В системе СПО в 2022 г. по республике было подготовлено 8 731 молодых специалиста. Доля их трудоустройства по всем специальностям составила 56,5%.

**График 2: Выпуск по СПО и доля приступивших к работе по областям**



По данным СПУЗов КР

Наибольшая численность выпускников наблюдается в Ошской области, при этом доля молодых специалистов, приступивших к работе, составляет менее половины - 47,2% от общего числа выпускников. Высокий уровень трудоустройства зафиксирован в Чуйской области.

В 2022 году наибольший выпуск по специальностям приходился на следующие направления: педагогика (включая преподавание в начальных классах) — 1340 молодых специалистов, фармацевция — 926, сестринское дело — 535 и другие.

**График 3: Выпуск по СПО и доля трудоустройства по специальностям**



По данным СПУЗов КР

Следует отметить, что по специальности «Педагогика (преподавание в начальных классах)» традиционно наблюдается высокий показатель числа студентов — 4 233. При этом невысокий уровень трудоустройства может указывать на то, что выпускники СПУЗов продолжают обучение в вузах по данному направлению либо испытывают трудности с трудоустройством, несмотря на значительный дефицит педагогов в системе образования.

Наибольший уровень трудоустройства отмечается по направлению «Экономика и бухгалтерский учет» — 4 233 (71,5%), наименьший по специальности «Фармация» — 31,8%. В целом стоит отметить, что выпускники СПУЗов зачастую продолжают обучение в вузах, особенно это характерно для выпускников медицинских направлений.

По данным НСК КР, число образовательных организаций ВПО составляет 61 учебное заведение, с общей численностью студентов в 2022 году — 227 582 человек, при этом выпуск составил — 35 093. Традиционно наибольшее количество вузов сосредоточено в г. Бишкек — 44.

Согласно данным, предоставленным высшими учебными заведениями в рамках исследования, наибольшая численность студентов наблюдается по следующим специальностям.

**График 4: Специальности вузов с наибольшим количеством студентов**



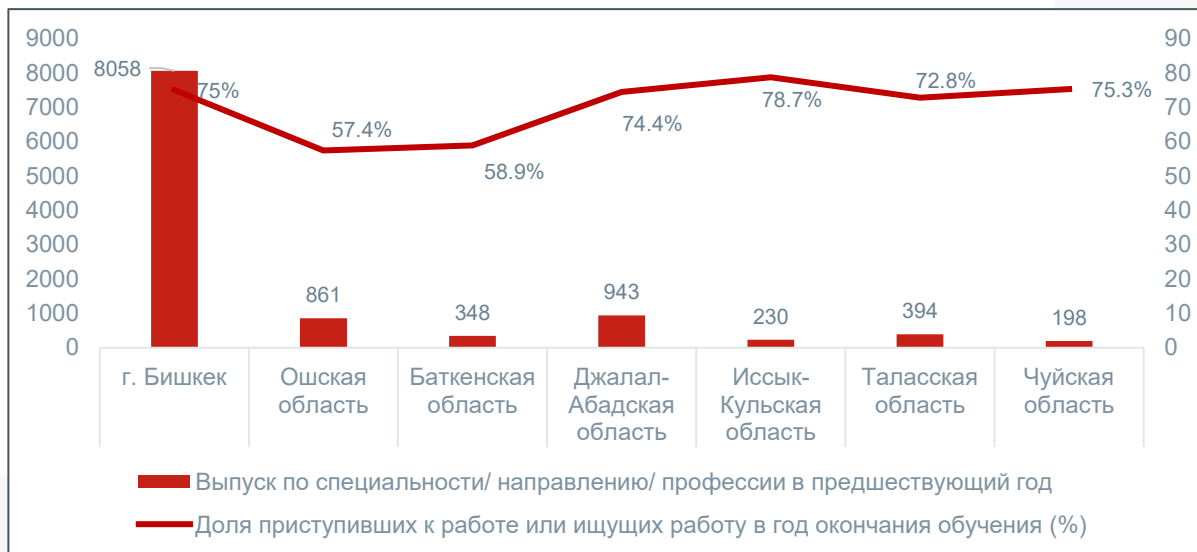
По данным ВУЗов КР

Согласно представленным данным, наиболее востребованными у студентов являются следующие специальности: педагогика, физическая культура, филологическое образование и экономика.

Следующий график отражает количество выпускников высшего профессионального образования (ВПО) по регионам Кыргызстана в 2022 году и долю тех, кто приступил к работе или находился в поиске сразу после окончания обучения. Наибольшее число выпускников зафиксировано в городе Бишкек (8058 человек), в то время как в других регионах показатель значительно ниже.

При этом наивысшая доля трудоустройства наблюдается в Иссык-Кульской области (78,7%), а самая низкая — в Ошской области (57,4%).

**График 5: Выпуск ВПО и доля приступивших к работе по регионам в 2022 году**



По данным: ВУЗов КР

Выпуск по специальностям с наибольшими показателями, а также доля трудоустроенных или находящихся в поиске работы в год выпуска представлены на графике.

**График 6: Выпуск и доля приступивших к работе по специальности**



По данным ВУЗов КР

Наибольшее количество выпускников зафиксировано по таким специальностям, как «Лечебное дело», «Экономика» и «Филологическое образование», включая «Лингвистику». При этом наивысшая доля трудоустройства наблюдается среди выпускников по направлениям: «Лечебное дело», «Педагогика», «Строительство», а также «Электроэнергетика и электротехника». Следует отметить, что показатель «доля приступивших к работе или ищущих работу в год окончания обучения» не отражает точное количество трудоустроенных специалистов, что затрудняет объективную оценку реальной ситуации на рынке труда.

## Общие комментарии и выводы

1. Согласно методологии, анализ трудоустройства выпускников основан на соотношении числа тех, кто приступил к работе или находится в активном поиске, к общему количеству выпускников по каждой специальности. При этом важно отметить, что сам по себе факт поиска работы не может рассматриваться как трудоустройство. В связи с этим полученные показатели следует интерпретировать с учетом данной особенности методологического подхода.
2. Отсутствие четкого разграничения между наименованиями некоторых специальностей создает неопределенность при подсчете числа выпускников. Например, это касается таких специальностей, как «организация воспитательной деятельности», «специальное дошкольное образование» и «дошкольное образование», «коррекционная педагогика в начальном образовании», «преподавание в начальных классах» и «педагогика в начальных классах».
3. Главное отличие высшего профессионального образования (ВПО) от начального (НПО) и среднего профессионального (СПО) заключается в масштабах подготовки кадров. ВПО готовит специалистов для национального уровня, обеспечивая более широкие возможности трудоустройства, вне зависимости от региона проживания и обучения. В тоже время НПО и СПО ориентированы на подготовку кадров, востребованных в конкретных регионах, с учетом местных потребностей экономики и особенностей регионального рынка труда.
4. Анализ ситуации по регионам показывает, что показатели трудоустройства существенно варьируются в зависимости от территориальных особенностей. В ряде областей наблюдается повышенный спрос на рабочих, специалистов, инженеров и технических сотрудников. В других регионах, напротив, фиксируется нехватка образовательных учреждений или соответствующей инфраструктуры, что оказывает влияние на возможности трудоустройства молодых специалистов.
5. Специальности, относящиеся к категории дефицитных и не требующие массовой подготовки, но характеризующиеся ограниченным числом выпускников, демонстрируют высокий уровень трудоустройства. Примером такой специальности может служить «Маркшейдерское дело».

## 4. Рекомендации

### Рекомендации по внедрению новых образовательных программ

Настоящее исследование показало, что рынок труда Кыргызской Республики испытывает потребность в новых профессиях, по которым система образования в настоящее время не готовит необходимых специалистов. Это подтверждается следующими нормативно-правовыми актами:

- Постановление Кабинета Министров КР от 16 мая 2023 года № 252 «Об утверждении Перечня профессий, по которым ведется обучение в образовательных организациях начального профессионального образования» (всего 159 профессий, до пяти специальностей по профессии);
- Постановление Правительства КР от 21 августа 2019 года № 415 «Об утверждении Перечня специальностей и количества бюджетных мест для приема обучающихся в образовательные организации среднего профессионального образования на 2019-2020 учебный год» (всего 80 направлений подготовки кадров);
- Приказ Министерства образования и науки КР от 15 сентября 2025 года № 1179/1: «Об утверждении государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования» (всего 450 направлений подготовки кадров).

На основе проведенного анализа в разрезе регионов выявлены профессии, которые не включены ни в один из перечисленных нормативно-правовых актов.

Регионы КР	Новые профессии
<b>Джалал-Абадская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• техник-картограф / ГИЦ специалист;</li> <li>• СММ специалист;</li> <li>• специалист по безопасности.</li> </ul>
<b>Иссык-Кульская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дефектоскопист;</li> <li>• сурдопереводчик.</li> </ul>
<b>Нарынская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• СММ специалист;</li> <li>• художник-реставратор;</li> <li>• техник-картограф / ГИЦ специалист.</li> </ul>
<b>Ошская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сурдопереводчик;</li> <li>• специалист-энтомолог;</li> <li>• монтажник шин;</li> <li>• специалист по безопасности;</li> <li>• техник-картограф / ГИЦ специалист.</li> </ul>
<b>Таласская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• СММ специалист;</li> <li>• техник-картограф / ГИЦ специалист.</li> </ul>
<b>Чуйская область</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• СММ специалист;</li> <li>• литейщик и плавильщик по металлу;</li> <li>• мастер по изготовлению пластмассовых изделий;</li> <li>• волочильщик;</li> <li>• опрессовщик.</li> </ul>
<b>г. Бишкек</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• СММ специалист;</li> <li>• киномонтажист полиграфического производства;</li> <li>• мастер по изготовлению пластмассовых изделий;</li> <li>• техник-картограф / ГИЦ специалист;</li> <li>• техник-ортопед (ортопедические протезы).</li> </ul>
<b>г. Ош</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• СММ специалист;</li> </ul>

- специалист-энтомолог;
- монтировщик шин;
- специалист по безопасности;
- мастер по изготовлению пластмассовых изделий.

Как показал анализ, наиболее востребованными во всех регионах республики являются профессии СММ- специалист и ГИЦ -специалист. Это связано с цифровизацией экономики и активным использованием населением цифровых платформ и интернет ресурсов.

На основе представленной информации можно предложить МОН КР следующие варианты решений:

- внедрить новые образовательные программы по выявленным специальностям или расширить существующие, включив в них данные направления;
- определить уровень ПО, по которым новые специальности должны быть внедрены;
- отказаться от внедрения новых программ и расширения имеющихся в случае, если выявленные специальности уже покрываются действующими программами под другими названиями;
- включить выявленные специальности в соответствующие нормативно-правовые акты (перечень профессий).

### Рекомендации по включению мягких навыков при подготовке кадров

Результаты настоящего исследования подчёркивают важность формирования не только профессиональных, но и мягких навыков. В связи с этим разработаны рекомендации по интеграции мягких навыков в подготовку кадров на всех уровнях системы профессионального образования.

Предлагается внедрение навыков по шести ключевым направлениям:

- коммуникация и сотрудничество;
- обучение в течение всей жизни;
- самоуправление;
- цифровая грамотность;
- финансовая грамотность;
- трудоустройство.

В международной практике данные навыки обучаются не как отдельные темы или в рамках отдельных предметов, а интегрируются в процесс обучения профессиональным компетенциям с использованием соответствующих учебных материалов и методов обучения.

## 5. Итоговые выводы

Анализ рынка труда показывает, что несмотря на невысокий уровень безработицы (4,1%), в Кыргызстане сохраняются существенные структурные и региональные дисбалансы между спросом и предложением рабочей силы.

Наиболее востребованы квалифицированные рабочие профессии: швеи, официанты, водители, электрики, упаковщики, повара, сварщики. В то же время наблюдается избыток специалистов с высшим образованием в сферах: экономика, юриспруденция, бухгалтерия, государственная служба. Таким образом, наблюдается незначительный уровень количественной безработицы и высокий уровень качественной безработицы, когда соискатели не могут найти работу по специальности, а работодатели — сотрудников с нужными компетенциями. Особенно остро ощущается дефицит в массовых профессиях с низким уровнем квалификации, которые не пользуются популярностью среди местных соискателей, что приводит к привлечению трудовых мигрантов (Пакистан, Бангладеш, Индия).

Наиболее дефицитными регионами являются: Джалал-Абадская, Ошская, Таласская и Иссык-Кульская области и г. Ош, где на одного соискателя по отдельным профессиям приходится по 15–58 вакансий, что говорит о крайне слабом предложении рабочей силы. Чуйская область и г. Бишкек демонстрируют относительно сбалансированный рынок труда, но с высокой конкуренцией среди специалистов с высшим образованием, особенно на должности в офисной, административной и государственной сферах. Наименьшая безработица наблюдалась в Ошской (1,4%) и Таласской (2,0%) областях, но это не означает отсутствие проблем: в этих регионах также присутствует перекос в структуре профессий. Сложившаяся ситуация требует разработки региональных программ по стимулированию занятости и миграции трудовых ресурсов внутри страны.

На фоне высокого процента молодежи в возрасте 15–35 лет (более 70% проживают в Бишкеке, Чуйской, Ошской и Джалал-Абадской областях), наблюдаются:

- ✓ ограниченные возможности занятости по месту жительства;
- ✓ отсутствие профессиональной подготовки в востребованных отраслях (строительство, швейная промышленность, ИКТ, медицина, педагогика);
- ✓ дисбаланс между количеством подготовленных специалистов и потребностями работодателей.

Это подталкивает молодежь к:

- ✓ трудовой миграции;
- ✓ дальнейшему обучению без гарантии трудоустройства;
- ✓ работе вне профессии или в неформальном секторе.

### Система образования не отвечает современным требованиям экономики

Методология оценки трудоустройства (включая тех, кто трудоустроился и ищет работу первые 6 месяцев после окончания учебы) и нечеткость в названиях специальностей затрудняют объективную аналитику. Тем не менее, можно сделать следующее резюмирование.

Система профессионального образования в Кыргызстане демонстрирует неэффективное распределение обучающихся по уровням подготовки. Система ВПО продолжает стремительно расти (+38% за 2018–2022 гг.), тогда как НПО и СПО увеличиваются более умеренными темпами. В результате формируется «перевернутая пирамида», когда число студентов вузов в разы превышает количество учащихся в колледжах и ПТУ. Это приводит к перенасыщению рынка труда специалистами с высшим образованием (экономика, юриспруденция, международные отношения), что отражается на трудоустройстве молодых специалистов: наблюдается высокий

разрыв между числом выпускников и уровнем трудоустройства, особенно в гуманитарных и социально-экономических дисциплинах.

Существующие программы профтехучилищ и колледжей не всегда соответствуют потребностям рынка и требуют актуализации. В СПО доля выпускников, приступивших к работе в год окончания, составляет 56,5%, что указывает на:

- ✓ либо низкую актуальность подготовки;
- ✓ либо ориентацию на продолжение обучения в ВПО, особенно в медицине и педагогике.

В системе НПО основная масса выпускников — повара, сварщики, швеи, трактористы. Однако, по многим ключевым профессиям выпуск отсутствует (специалисты по сетям, ювелиры и др.). Многие профессии готовятся только в одной области, что создает локальные узкие места и дефицит специалистов на уровне областей.

Ни одна из систем образования (НПО, СПО, ВПО) не покрывает целый ряд новых, цифровых и прикладных профессий, востребованных в современном рынке: СММ-специалисты, специалисты по ГИС/ГИЦ, дефектоскописты, художники-реставраторы и др. Особенно остро этот дефицит ощущается в регионах, где такие специальности либо вообще отсутствуют, либо не входят в утвержденные перечни программ. Это свидетельствует о низкой адаптивности образовательных учреждений к динамике спроса на рабочую силу.

### Потребность в обучении и переквалификации

Институты переквалификации и повышения квалификации развиты слабо — лишь малый процент работников проходит дополнительное обучение, особенно в сфере ИКТ, языков, менеджмента. Около 60–100% сотрудников обучаются внутри предприятий, особенно по охране труда, технике безопасности, соответствию требованиям клиентов. Меньше внимания уделяется ИКТ, иностранному языку, финансам и менеджменту — менее 10% охвата, несмотря на растущую потребность в этих компетенциях. Частные курсы играют ключевую роль в подготовке бухгалтеров, ИТ-специалистов и менеджеров, однако формальная система образования недостаточно гибка.

### Ключевые противоречия в системе подготовки и занятости молодежи

Таким образом, система подготовки кадров в Кыргызстане функционирует по инерционному сценарию, не опираясь на анализ текущих и перспективных потребностей рынка труда. Рынок труда Кыргызстана находится в стадии активной трансформации: растет потребность в рабочих и прикладных профессиях, а также в кадрах со специализированными компетенциями. В то же время, избыток кадров с высшим образованием в традиционных направлениях (экономика, юриспруденция) требует перестройки системы подготовки специалистов, ее лучшей адаптации под реальные потребности экономики.

## Сопоставление системы образования и потребностей рынка труда КР (на 2022–2025 гг.)

Параметр	Система образования	Потребности рынка труда	Наблюдаемый разрыв / проблема	Возможное решение
<b>Уровни подготовки</b>	Преобладание ВПО — 227 тыс. студентов против 33 тыс. в НПО и 108 тыс. в СПО	Высокий спрос на рабочих и специалистов среднего звена	Дисбаланс — «перевернутая пирамида» образования	Перераспределение госзаказа, популяризация НПО и СПО
<b>Рабочие специальности (НПО)</b>	Подготовка по некоторым профессиям отсутствует	Высокий спрос: строители, сварщики, электрики, трактористы, швеи, повара	Отсутствие географического охвата	Внедрение мобильных программ, новые программы обучения в регионах, партнерство с работодателями, дуальное обучение
<b>СПО (медицинские, педагогические, экономические направления)</b>	Наибольший выпуск: педагогика, фармацевция, сестринское дело	Высокий спрос на учителей и медсестер, но также нехватка бухгалтеров, аграриев, техников	Отсутствие географического охвата	Внедрение мобильных программ, новые программы обучения в регионах, партнерство с работодателями, дуальное обучение
<b>ВПО</b>	Наибольший выпуск: экономика, филология, педагогика	Востребованы инженеры, медики, IT, педагоги, энергетики	Перепроизводство гуманитариев, экономистов, юристов. Недостаток технических кадров	Усиление практико-ориентированной подготовки. Перераспределение студентов на STEM-направления
<b>Соответствие подготовки региональным потребностям</b>	Централизация: основные учебные заведения — Бишкек, Ош	Дефицит кадров в регионах, особенно в строительстве, сельском хозяйстве, логистике	Региональный дисбаланс	Усиление региональных колледжей и лицеев, дуальное обучение
<b>Гибкость и обновление профессий</b>	Перечни профессий/специальностей обновляются медленно	Появляются новые профессии: мерчендайзер, таргетолог, Data-аналитик, оператор дрона и др.	Образование отстает от рынка на 3–5 лет	Быстрая адаптация образовательных стандартов, внедрение модульных и гибких программ
<b>Связь с работодателями</b>	Ограниченная, фрагментарная	Работодатели жалуются на слабую подготовку	Разрыв между теорией и практикой	Расширение дуального образования, разработка профстандартов
<b>Система мониторинга трудоустройства</b>	Включает также ищущих работу	Не отражает реальный уровень занятости		Пересмотр методологии. Введение единой методологии мониторинга с отслеживанием через 6 и 12 месяцев по всем уровням профессионального образования

## Рекомендации на основе модели

1. Актуализировать перечень профессий каждые 2 года с участием МП, МНВОИ, МТСОМ, МЭК и бизнеса.
2. Обновить общереспубликанский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов с учетом появившихся новых профессий на рынке труда.
3. Реформировать систему госзаказа на подготовку кадров в увязке с реальным спросом.
4. Развивать цифровые компетенции на всех уровнях подготовки.
5. Создать региональные образовательные хабы (в Джалал-Абаде, Нарыне, Таласе).
6. Внедрить систему долгосрочного мониторинга выпускников по всем уровням профессионального образования с едиными стандартами и прозрачной методологией (6, 12, 24 мес. после выпуска).
7. Разработать систему внедрения новых образовательных программ в соответствии с изменениями потребности экономики страны.
8. Стимулировать региональные учреждения образования к гибкому реагированию на запросы экономики региона;
9. Разработать механизмы укрепления связей между учебными заведениями и работодателями.
10. Способствовать активному развитию переквалификационных курсов.
11. Развивать инфраструктуру трудоустройства людей с инвалидностью.

## 6. Прогнозирование потребностей рынка труда на 2026–2030 гг.

На основании анализа можно предложить прогноз потребностей рынка труда до 2030 г. Методологический подход прогнозирования включает: анализ динамики выпускников и занятости за 2018–2022 гг., анализ стратегических программ развития КР, основные драйверы изменения спроса на кадры.

### Основные драйверы изменения спроса на кадры до 2030 г.

Фактор	Ожидаемое влияние
Демографическая структура (рост молодежи 15–35 лет)	Увеличение предложения рабочей силы
Цифровизация госуслуг и бизнеса	Повышенный спрос на IT, аналитиков, техников Требования к IT-специалистам, инженерам по данным, специалистам по кибербезопасности, цифровым платформам.
Приоритетные отрасли экономики (согласно программным документам до 2030 г.). Развитие строительства и Логистического Хаба. Индустриализация и рост производств с высокой добавленной стоимостью. Развитие обрабатывающей промышленности, технологических кластеров. Укрепление агропромышленного сектора. Энергетика. Внедрение «зеленых» технологий. Рост сектора обслуживания. Туризм.	Рост спроса на строителей, электриков, логистов. Необходимы кадры, обеспечивающие логистику и перевалку грузов, связанные с инфраструктурой и строительством ЖД, юристы по ЖД-праву и логистическим контрактам, IT-специалисты по системам ЖД-учета и логистики, экологи и специалисты по промышленной безопасности. Потребность в инженерах, технологах, рабочих с навыками по работе с оборудованием, автоматизированными линиями. Будет наблюдаться спрос на специалистов швейного производства Повышенный спрос на аграриев, агроинженеров, специалистов по переработке, технологиям хранения и логистики сельхозпродукции. Спрос на специалистов по устойчивому развитию, эоаудиторов. Спрос на специалистов по зелёным технологиям, инженеров по возобновляемым источникам энергии. Спрос на специалистов гостиничного бизнеса, сервисного обслуживания, гостиничных менеджеров, экскурсоводов, IT в туризме, поваров, официантов.
Продолжающаяся тенденция трудовой миграции	Дефицит инженеров, врачей, педагогов в регионах. Приток низкоквалифицированной рабочей силы из развивающихся стран.
Новые профессии и гибкие формы занятости	Развитие фриланса, удаленной работы, платформенной занятости (через цифровые платформы). Многие молодые специалисты будут работать на глобальный рынок, находясь в КР.
Урбанизация и строительство жилья / инфраструктуры	Быстрое увеличение строительной активности. Спрос на урбанистов, строителей, архитекторов, инженеров, проектировщиков.

Повышение роли образования	Повышение требований к системе образования. Расширение возможностей образования. Спрос на качественных преподавателей, педагогов, наставников в системе НПО, СПО, разработчиков образовательных программ. Рост значимости гибких форм обучения и переобучения.
Международная интеграция, глобализация	Укрепление позиций КР как транзитной и сервисной площадки

Сопоставив данные, согласно предложенной методологии прогнозирования, можно выявить ключевые профессии, которые будут востребованы к 2030 году.

### Прогноз самых востребованных профессий к 2030 году

№	Профессия	Навыки / знания / требования	Города / регионы с наибольшим спросом
1	Специалисты по логистике / перевозкам / управлению транспортом и ЖД	Опыт в логистике, знание работы ЖД-сетей, мультимодальных схем, планирования маршрутов, знания ИТ-систем, управление цепями поставок.	Чуйская область, Бишкек, Нарынская область, регионы близ транзитных путей (границы, перевалочные пункты)
2	Инженеры-технологи / специалисты по промышленному производству и автоматизации	Знание автоматизации, робототехники, ИИ, умение работать с промышленными машинами, контроль качества, дизайн производственных процессов.	Промышленные центры, кластеры переработки (г.Ош, Ошская область, Чуйская область, Иссык-Кульская область), зоны торговли и экспорта
3	Рабочие специальности высокого уровня (сварщики, операторы экскаваторов, погрузочной техники, монтажники ЖБИ, сборщики-монтажники каркасов, бетонщики)	Практические навыки, понимание техники безопасности, умение работать с техникой и оборудованием.	В регионах, где ведутся масштабные стройки, инфраструктурные проекты
4	Специалисты в ИТ / большие данные / кибербезопасность	Программирование, аналитика данных, защита данных, облачные решения. Английский язык. Умение адаптироваться под быстро меняющиеся технологии.	Бишкек, региональные центры с доступом к интернету и инфраструктуре, возможно ко-воркинг-центры и технопарки
5	Специалисты по зеленой энергетике и устойчивому развитию / экологии	Знание ВИЭ (солнечная, ветровая, гидроэнергия), энергоэффективных технологий, инженерия, экологические стандарты, устойчивое строительство.	Горные районы, гидроэлектростанции, регионы с потенциалом ВИЭ, приграничные и сельские регионы
6	Специалисты агропромышленного комплекса / переработки сельхозпродукции	Управление, технологии хранения и обработки, сельхоз-машины, агроинженеры, логистика продукции, экспорт и стандарты качества.	Регионы с развитой агропромышленностью: Ошская область, Баткенская область, Таласская область, Чуйская область, Джалал-Абадская область, Нарынская область
7	Специалисты здравоохранения и социальной сферы (врачи, медперсонал, специалисты по среднему образованию)	Повышенные требования к образованию, специализация, телемедицина, навыки профилактики, знания современных болезней, управление здравоохранением.	Вся республика, особенно удаленные и сельские районы, где есть дефицит кадров

	<b>общественному здоровью)</b>		
8	<b>Преподаватели, педагоги, специалисты по обучению / переподготовке</b>	Повышенные требования к образованию. Навыки дистанционного обучения, цифровой педагогики, специализированного обучения (логистика, ИТ, зелёные технологии, туризм и сервис), языковые навыки.	Вся республика, особенно удаленные и сельские районы, где есть дефицит кадров
9	<b>Специалисты сервисной сферы и туризма</b>	Экскурсионный сервис, маркетинг туризма, управление гостиницей, гайды, языки, цифровой маркетинг.	Регионы с туристическим потенциалом, Бишкек и Ош как транспортные узлы
10	<b>Специалисты государственного управления, планирования и мониторинга проектов</b>	Умение работать с проектами, грантами, инвестициями, знания стандартов, нормативов, устойчивого развития, прозрачности.	Центральные органы, региональные администрации, проекты в сфере трансграничного сотрудничества