



Кыргызстанда билим берүүнү  
өнүктүрүү ассоциациясы  
Ассоциация развития  
образования в Кыргызстане

EDUCATION OUT LOUD  
advocacy & social accountability

GPE  
Transforming Education

Funded by Education Out Loud

## Результаты исследования:

# «Инклюзия уязвимых групп: влияние, вызовы и пути к расширению их прав и возможностей через обучение»

### Заказчик:

Ассоциация Развития Образования  
Кыргызстана по заказу Министерства труда,  
социального обеспечения и миграции  
Кыргызской Республики

### Исполнитель:

Агентство по гарантии качества в сфере  
образования EdNet

г.Бишкек

Июнь, 2025

## **Содержание**

|   |    |
|---|----|
| Графики .....   | 3  |
| Сокращения и аббревиатуры .....   | 5  |
| Введение .....  | 6  |
| Методология исследования .....  | 8  |
| I.    Общая социально-демографическая информация о респондентах в статусе «безработный» и работодателях ..... | 10 |
| II.    Доступ к образовательным программам .....  | 13 |
| III.    Опыт трудоустройства: барьеры и потребности .....   | 23 |
| IV.    Оценка служб занятости и их взаимодействие с работодателями .....                                      | 33 |
| Выводы .....  | 39 |
| Рекомендации .....  | 42 |
| Приложение 1. Анкета для лиц, прошедших обучение, из целевых районов .....                                    | 44 |
| Приложение 2. Анкета для работодателей целевых районов .....  | 50 |
| Приложение 3. Анкета для проведения глубинного интервью .....   | 53 |

## Графики

**График 1.** Возраст респондентов в статусе "безработных", %

**График 2.** Группы, к которым относятся респонденты, %

**График 3.** География респондентов, %

**График 4.** Образование респондентов, %

**График 5.** Как долго респонденты находятся в статусе безработных, %

**График 6.** Географическое расположение компаний работодателей, количество

**График 7.** Сфера деятельности компаний, количество

**График 8.** Количество сотрудников в компании, количество

**График 9.** Как респонденты узнали о программах обучения, предоставляемыми центрами занятости населения, %

**График 10.** Направления, по которым обучались респонденты в организациях, рекомендованных центрами занятости населения, %

**График 11.** Направления, по которым респонденты хотели бы обучаться, %

**График 12.** Навыки, которых не хватает кандидатам из уязвимых групп для трудоустройства, %

**График 13.** Сложности, с которыми столкнулись респонденты при выборе курса для обучения, %

**График 14.** Как вы оцениваете качество полученного обучения?

**График 15.** Оценка работодателями уровня подготовки кандидатов, прошедших обучение, %

**График 16.** Брали ли вы на работу представителей следующих групп?

**График 17.** Трудности, которые испытывают уязвимые группы населения при трудоустройстве, %.

**График 18.** Мнение работодателей о барьерах, которые мешают им трудоустраивать уязвимые группы, количество

**График 19.** Помогло ли Вам обучение, которое Вы прошли в местах, рекомендованных центрами занятости населения, при трудоустройстве? %

**График 20.** Считают ли работодатели, что обучение, пройденное уязвимыми категориями лиц в организациях, в которые они были направлены центрами занятости населения, повлияло на их решение принять их к себе на работу, количество.

**График 21.** Как быстро уязвимые категории лиц находят работу после прохождения обучения, %

**График 22.** Как быстро уязвимые категории лиц находят работу после прохождения обучения, %

**График 23.** Мнение работодателей об обучении, которое необходимо организовывать центрами занятости населения для уязвимых лиц для их успешного трудоустройства в их компаниях

**График 24.** Дополнительные услуги, которые были оказаны уязвимым группам в центрах по содействию занятости, помимо организации обучения, которые помогли им трудоустроиться, %

**График 25.** Мнение респондентов о полученных результатах как итог взаимодействия с центром занятости населения, способствующие трудоустройству, %.

**График 26.** Насколько по мнению респондентов, центры занятости населения помогают и действительно оказывают содействие в обучении и трудуоустройству, %.

**График 27.** Оценка респондентами доступа к информации об обучении и о трудуоустройстве при взаимодействии с центрами занятости населения, %.

**График 28.** Мнение респондентов о том, каким образом можно улучшить доступ к трудуоустройству для лиц, оказавшихся в их ситуации.

**График 29.** Считаете ли Вы, что Вы усердно занимались во время прохождения обучения через службы занятости населения?

**График 30.** Характер взаимодействия работодателей с центрами занятости населения, количество.

**График 31.** Как работодатели готовы взаимодействовать с центрами занятости населения в целях повышения квалификации и обучения уязвимых категорий лиц с целью их дальнейшего трудуоустройства, количество.

**График 32.** Мнение работодателей о поддержке, необходимой от государства для работодателей, чтобы нанимать больше уязвимых кандидатов, количество.

## Сокращения и аббревиатуры

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>МОН КР</b>   | Министерство образования и науки Кыргызской Республики                          |
| <b>МТСОМ КР</b> | Министерство труда, социального обеспечения и миграции<br>Кыргызской Республики |

## Введение

В условиях современных социально-экономических изменений Кыргызстан стоит перед важной задачей — обеспечить инклюзию уязвимых групп населения, которые по-прежнему сталкиваются с ограниченным доступом к образованию, трудуоустройству и социальным ресурсам. К таким категориям относятся люди с инвалидностью, возвращающиеся мигранты, многодетные семьи, женщины в сельских районах и молодежь без устойчивой профессиональной подготовки. Эти группы подвержены маргинализации и риску социальной изоляции, что препятствует не только их личному развитию, но и снижает общий потенциал общества. Более того, данная категория граждан зачастую находится в трудоспособном возрасте, а их изоляция от рынка труда, не позволяет вносить необходимый вклад в экономическое развитие страны.

Для Кыргызской Республики сегодня крайне важно расширять права и возможности граждан через образование и занятость как один из приоритетов национальной политики. В этом контексте службы по содействию занятости играют ключевую роль: они не только предоставляют возможность пройти обучение, но и создают механизмы, которые позволяют уязвимым группам вернуться на рынок труда, повысить уровень социальной интеграции и улучшить качество жизни.

Цель данного исследования заключается в том, чтобы **изучить роль служб по содействию занятости в инклюзии уязвимых групп через образовательные инициативы, оценить их влияние на уровень трудуоустройства и выявить основные барьеры и возможности, которые способствуют выходу из маргинализации и социальной уязвимости.**

Для достижения этой цели в рамках исследования были поставлены следующие задачи:

- провести анализ существующих образовательных инициатив служб по содействию занятости для уязвимых групп и собрать как количественные, так и качественные данные, связанные с уровнем трудуоустройства участников программ;
- определить ключевые препятствия, которые ограничивают доступ уязвимых категорий населения к образовательным и трудовым ресурсам;
- исследовать факторы, способствующие успешной интеграции уязвимых групп в рынок труда;
- сформулировать практические рекомендации для служб занятости по улучшению программ инклюзии и повышению их эффективности.

Таким образом, исследование направлено не только на фиксацию текущего состояния, но и на поиск решений, которые позволяют государственным структурам, образовательным организациям и социальным партнерам выстраивать более эффективные стратегии по расширению прав и возможностей уязвимых групп. Результаты могут стать вкладом в реализацию национальных целей Кыргызстана по развитию человеческого капитала и построению более справедливого и инклюзивного общества.

Данный отчет состоит из четырех глав. В первой главе описана общая социально-демографическая информация о респондентах, чтобы раскрыть некоторый портрет как самих лиц из уязвимых групп населения, так и работодателей, которые взаимодействуют с ними.

Вторая глава раскрывает вопросы о доступе к образовательным программам – каким образом и с каким сложностями уязвимые лица сталкиваются в вопросах доступа к

информации об образовательных программах, которые предоставляются службами занятости в районах.

В третьей главе представлены результаты опроса о барьерах, с которыми сталкиваются и потребностях, в которых нуждаются уязвимые лица при поиске работы и трудоустройстве. Данный вопрос раскрывается в том числе с позиции работодателей.

Последняя глава описывает опыт взаимодействия служб занятости с работодателями в целевых районах.

На основании полученной информации, были выработаны рекомендации для разных уровней организаций, с целью улучшения вопросов, связанных с инклюзией уязвимых групп для расширения их прав и возможностей через обучение, предоставляемой службами занятости.

## Методология исследования

Для проведения данного исследования совместно с Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (МТСОМ КР) была выработана методология проведения исследования, в основе которой были заложены полевые работы – опросы среди респондентов. Со стороны МТСОМ КР были определены параметры для уязвимых лиц – портрет респондентов, который лежит в фокусе внимания МТСОМ КР в рамках исследования. Так, были определены следующие группы:

- Женщины,
- Молодежь, от 16 до 35 лет
- Малоимущие и малообеспеченные семьи
- Лица с инвалидностью
- Возвращающиеся трудовые мигранты.

При этом в качестве респондентов и анализ данных проведен только среди тех уязвимых лиц, которые завершили обучение в 2024 году и на январь-март 2025 года, имели статус безработного не более 3х лет.

В рамках исследования были изучены 19 pilotных районов, определенные МТСОМ КР, и включающие:

- Бишкек
- В Ошской области: г. Ош, Ноокат, Озгон.
- В Чуйской области: Сокулук, Чуй-Токмок, Кара-Балта.
- В Таласской области: Таласский межрайонный служба занятости, районный служба занятости Айтматова.
- В Нарынской области: межрайонный служба занятости и Кочкор.
- В Иссык-Кульской области: Балыкчы, Каракол, Ысык-Кол район.
- В Жалал-Абадской области: г. Жалал-Абад, Сузак, Аксы.
- В Баткенской области: межрайонный служба занятости, Кадамжай.

**Для проведения исследования были использованы следующие методы:**

1. Кабинетный анализ
2. Сбор количественных данных
3. Качественный опрос

**1.** *Кабинетный анализ* – это метод исследования, который используется для оценки текущей ситуации в определенной области, в данном случае, в области государственных мер образовательной и социальной политики в расширении поддержки и продвижения сектора дополнительного образования взрослых в Кыргызской Республике. Этот вид анализа основан на изучении доступной информации, документов, статистических данных и других релевантных материалов, собранных из различных источников.

Для данного анализа со стороны Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики были представлены следующие документы:

- Данные о количестве безработных за 2024 год, разделенные по категориям уязвимых групп.

- Данные о количестве и названиях организаций – государственных и частных провайдеров формального и неформального обучения, с которыми взаимодействуют службы занятости для предоставления обучения.
- Данные о трудоустройстве зарегистрированных безработных лиц уязвимых групп населения за 2024 год с учетом пройденного обучения.

**2. Сбор количественных данных.** В рамках данного метода были проведены опросы среди:

- 200 респондентов – представителей уязвимых групп населения из целевых районов.
- 50 респондентов – работодатели из целевых районов.

Списки всех респондентов были предоставлены со стороны служб занятости в целевых районах, путем направления к ним официального письма от МТСОМ КР. Целевые районы несли ответственность за формирование списков согласно требованиям к респондентам, как к уязвимым лицам, так и к работодателям. Социологическая команда Агентства EdNet, обработав списки проводила телефонные интервью с каждым респондентом – для охвата нужно количества респондентов, были обработаны более 550 телефонных номеров, т.к. представленные списки не всегда включали лиц, соответствующих параметрам для респондентов. Однако, в случае появления сложностей, они оперативно решались МТСОМ КР. Анкеты для проведения опросов были утверждены со стороны МТСОМ КР.

**3. Качественный опрос,** в рамках которого были проведены 7 глубинных интервью. Лица для глубинных интервью были представлены со стороны МТСОМ КР, включающие представителей самого МТСОМ КР, Министерства образования и науки Кыргызской Республики, представителей служб занятости в целевых районах, представителей профессиональных лицеев и работодателей. Это способ проведения интервью с респондентами, при котором были выявлены глубинные факторы или детали, влияющие на текущую ситуацию в исследуемой области.

Средняя продолжительность глубинных интервью длилась 1-1,5 часа. Инструментарий для глубинного интервью был разработан аналитиками на основе целей и задач анализа и согласованы с МТСОМ КР. Инструментарий представляет собой список вопросов, сформированных в логической последовательности. Велась аудио запись каждого глубинного интервью с последующим транскрипцией всего интервью. После завершения транскрипции глубинные интервью были подвергнуты качественному анализу. В частности, все глубинные интервью сопоставлялись между собой – результаты анализа интервью сопоставлялись с количественными данными опросов работодателей и представителей уязвимых групп, что позволило выявить совпадения и расхождения в восприятии барьеров и возможностей. Далее результаты были проиллюстрированы путем включения прямых цитат респондентов, отражающие типичные или, напротив, уникальные позиции, что усиливает достоверность выводов. Таким образом, обработка глубинных интервью была направлена на выявление не только частотных барьеров и проблем, но и скрытых механизмов социальной исключённости, а также на поиск факторов, которые могут способствовать успешной инклюзии уязвимых групп через образовательные инициативы.

## I. Общая социально-демографическая информация о респондентах в статусе «безработный» и работодателях

Среди 200 респондентов, находящихся в статусе «безработных», основная часть находятся в возрасте 36-45 лет – 35,5% и 26-35 лет – 34,5% (График 1). 15,5% - это



респонденты в возрасте 46-55 лет, 12% респондентов находятся в возрасте 18-25 лет, остальные либо до 18 лет, либо старше 56 лет. Так, возраст респондентов показывает, что подавляющее большинство безработных находятся в самом трудоспособном возрасте, а



значит, экономика страны может не дополучать экономический эффект от данной категории населения. При этом 86% из числа безработных являются женщины, что указывает на наибольшую уязвимость данной категории лиц. Остальные 14% - мужчины.

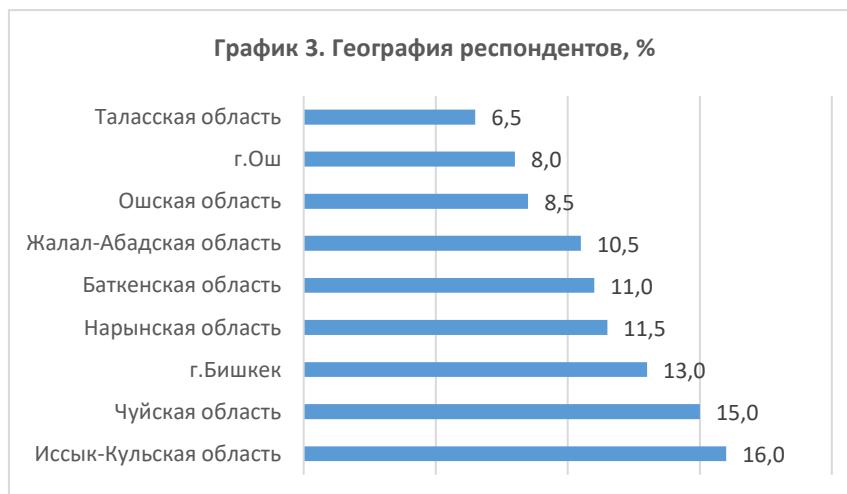


График 2 показывает, что 64,5% респондентов – это лица из малоимущей или малообеспеченной семьи, 28% - молодежь до 35 лет, 8,5% - возвращающиеся трудовые мигранты, и еще 5% - лица с инвалидностью. При этом мужчин в категориях «молодежь до 35 лет» в 2 раза больше чем женщин, в то время как все лица с инвалидностью представлены исключительно женщинами.

Наибольшее количество респондентов было представлено из Иссык-Кульской области – 16%, затем из Чуйской области 15%, г.Бишкек- 13%, Нарынская область – 11,5%, Баткенская - 11%, Жалал-Абадская область – 10,5%, Ошская область – 8,5%, г.Ош – 8%, Таласская область – 6,5%. При этом подавляющее большинство безработных, представляющих возвращавшихся мигрантов, находятся в г.Ош и Ошской области. Наибольшее количество малоимущих семей находятся в Талассской, Жалал-Абадской и Чуйской областях. Лица с инвалидностью представлены только в Талассской, Чуйской, Жалал-Абадской и Нарынской областях. Иссык-Кульская, Ошская области и г.Бишкек лидируют по числу безработных среди молодежи до 35 лет.

Разница в категории респондентов в разных областях может объясняться разными факторами, в том числе качеством ведения статистики в центрах занятости, где были получены списки безработных.



График 4 показывает уровень образования респондентов, находящихся в статусе безработных на протяжении последних 3х лет. Как видно, подавляющее большинство, 58,5% респондентов имеют среднее образования, т.е. окончили 11 классов. Высшее образование имеют только 13,5%, еще 13% средне-специальное образование, 8% незаконченное среднее образование, т.е. 9 классов, еще 4% незаконченное высшее образование, начальное профессиональное образование имеют 1,5%, не учились 1%



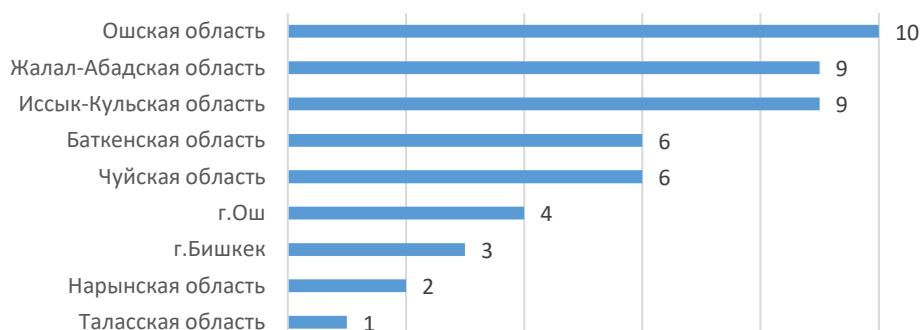
респондентов, и еще 0,5% окончили только начальную школу. При этом женщины, имеющие высшее образование в 4 раза больше, чем мужчин, однако, только женщины представлены в категории «не учились» и «окончившие начальную школу (с 1 по 4й класс)», что свидетельствует о большей уязвимости женщин к получению образования. Респонденты с высшим образованием в основном представлены в г.Бишкек и Чуйской области, а респонденты в наименьшим уровнем образования или без образования совсем представлены только в Иссык-Кульской и Жалал-Абадской областях.

54% респондентов находятся в статусе безработных от 2х до 3х лет; 28% до 1 года и 18% от 1 до 2х лет. При этом доля женщин, находящихся в долгосрочной безработице, т.е. от 2х до 3х лет в 3,5 раза больше, чем мужчин. У мужчин наблюдается более короткий статус длительности по безработице.

Представленные социально-демографические данные демонстрируют, что женщины являются наиболее уязвимой категорией населения, т.к. существенно чаще, чем мужчины, являются безработными, а также имеют меньший доступ к образованию, т.к. уровень образования у женщин, принявших участие в опросе, ниже, чем у мужчин.

Среди работодателей в опросе приняли участие 50 компаний из числа малого, среднего и крупного бизнеса, большая часть из которых, 10 работодателей, представляют Ошскую область, по 9 компаний находятся в Жалал-Абадской и Иссык-Кульской областях, по 6- ч Баткенской и Чуйской областях, еще 4 в г.Ош, 3 – в г.Бишкек, 2 в Нарынской области и 1 в Таласской области (График 6).

График 6. Географическое расположение компаний работодателей, количество

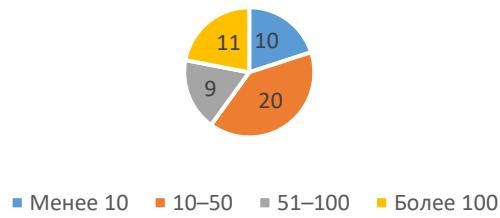


Большая часть компаний, 30 единиц, представлены были из сферы услуг – медицина, образование, ИТ и другие сферы обслуживания, 10 работодателей представляли промышленный сектор, 8 из сельского хозяйства и 2 из сферы торговли (график 7).

График 7. Сфера деятельности компаний, количество



График 8. Количество сотрудников в компаниях, количество



Среди представленных компаний 20 единиц имеют в своем коллективе от 10 до 50 человек, 10 – менее 10 человек в штате, 11 компаний входят в число крупного бизнеса с количеством сотрудников более 100 человек, и еще 9 компаний от 51 до 100 сотрудников (График 8).

Анализ результатов исследования представлен через призму как самой целевой аудитории – респондентов из числа уязвимых групп, находящихся в статусе безработных до 3х лет и прошедших обучение через службы занятости населения, так и через призму восприятия по их трудоустройству самими работодателями с учетом гендерной принадлежности.

## II. Доступ к образовательным программам

Исследование охватывало вопросы, направленные на изучение возможностей доступа к образовательным программам у респондентов. В соответствии с Законом Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» от 03 августа 2015 года, в ст.10 п.3 закреплено, что «Официальные безработные имеют право на бесплатное получение услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению уполномоченного государственного органа, в том числе по чеку на обучение». Из числа респондентов, принявших участие в опросе, 87% ответили, что обучались только по одной программе обучения, предоставленной центрами занятости населения, 11% обучались на 2х программах и 2%, т.е. 4 человека – на 3х программах. При этом на 2х или 3х программах обучались только женщины в возрасте от 18 до 55 лет. Причем все участвовавшие в исследовании мужчины обучались только на одной программе, в то время как женщины обучались и на 2х, и на 3х программах. Необходимо учесть респонденты могли обучаться бесплатно по одному направлению только 1 раз в год. Таким образом, результаты опроса показывают, что женщины обучаются чаще, чем мужчины, однако в рамках данного исследования причин, по которым происходит такая ситуация, выявить не удалось, несмотря на то, что женщин, принявших участие в опросе и имеющих высшее образование в 4 раза больше, чем мужчин

График 9 показывает, что основным источником информации о возможностях обучения через службы занятости являются друзья, родственники, знакомые, которые делятся данной информацией – таким способом информацию получили 43,5% респондентов. На втором месте по значимости в получении данной информации – это сами



службы занятости населения - 33,5% берут информацию напрямую от них. 19% узнают из социальных сетей и СМИ, и еще по 2% узнают о них от айыл окмоту или самостоятельно.

При этом больше всего респондентов узнали о программах обучения от самих служб занятости (после того, как начали с ними взаимодействовать) в Чуйской, Жалал-Абадской и Таласской областях – 60%, 57,1% и 53,8% респондентов соответственно, что вероятно может свидетельствовать о хорошей информационной политике служб занятости в этих областях в сравнении с другими центрами занятости.

Ответы респондентов показывают, что обучение практически в равных долях проходит либо у частных провайдеров, рекомендованных службами занятости населения (51%), либо в профессиональном лицее, рекомендованных службами занятости населения (52%). При этом респонденты, обучавшиеся более 1 раза, отвечая на данный вопрос могли выбрать оба варианта ответов. Так, в Ошской области и г.Ош с существенным отрывом доминирует обучение на базе профессиональных лицеев – 88,2% и 87,5% респондентов обучаются там, в то время как в других областях распределение обучения между частными провайдерами и профессиональными лицеями относительно равномерное. Исходя из результатов глубинных интервью, профессиональные лицеи являются теми провайдерами, которые обладают необходимым оборудованием (пусть и устаревшим во многих случаях) для обучения профессиям. Частные же провайдеры чаще всего обучаются навыкам, напрямую не связанным с конкретными профессиями, а являются дополнительными или кросс-секторальными (например, компьютерные навыки). Причины такого распределения в Ошской области требуют дополнительного изучения, учитывая достаточно большое количество частных провайдеров, представленных в данном регионе в сравнении с другими регионами (кроме Чуйской области). Возможно это связано с наибольшей потребностью на рынке специалистов с профессиональным обучением по конкретным профессиям.

График 10 показывает, что наиболее востребованными направлениями обучения остаются профессиональное обучение разным профессиям, таким как повар, швея – 81% респондентов обучились именно по данным направлениям. Следующим по популярности направлением обучения являются компьютерные курсы – 16,5% обучились цифровой грамотности, 3,5% языковым курсам, 2,5% бизнесу или предпринимательским навыкам,



1,5% СММ навыкам. При этом языковые и СММ курсы наиболее востребованы в г.Бишкек, Нарынской и Ошской областях, а предпринимательские навыки – в Баткенской области. При этом на профессиональное обучение ходили практически одинаковое количество мужчин и женщин, однако компьютерным курсам женщины обучались на 7,3% больше, чем мужчин, а языковым наоборот – на 4,2% больше мужчин, чем женщин. В свою очередь ответы респондентов на вопрос о том, по каким направлениям они хотели бы обучаться показывает, что несмотря на доминирующую потребность в обучении

конкретным профессиям (график 11), потребность обучения цифровым навыкам существенно больше, чем фактическое обучение – 30,5% респондентов обозначили данную потребность в то время, как только 16,5% по факту обучаются данным навыкам. Также



наблюдаются отличия между фактическим обучением и потребностях в языковых курсах, бизнес или предпринимательским навыкам – на 13,5% и на 12% респондентов больше хотят обучаться именно данным направлениям. Исследование не позволяет выявить полностью в связи с чем наблюдается такая разница между фактической долей респондентов, прошедших обучение по цифровым навыкам (16,5%) и теми, кто хотел бы пройти обучение (30,5%), однако, исходя из ответов глубинных интервью можно предположить, что клиенты служб занятости в первую очередь обучаются тем навыкам, которые позволяют им сразу же трудоустроиться после прохождения обучения – т.е. найти конкретную профессию. Цифровые навыки, хоть и являются на сегодняшний день важными навыками для каждого, рассматриваются как дополнительные навыки, которые облегчили бы работу, жизнь в целом или поиск альтернативной работы, но не могут напрямую повлиять на поиск конкретной профессии (таких как, например, швея, крановщик и др.). Интересным является тот факт, что 10% отметили, что больше не хотят учиться, и еще 6% респондентам требуется психологическая поддержка, причем такая поддержка требуется только женщинам, что подтверждает большую уязвимость данной категории лиц в сравнении с остальными. На 4,4% больше женщин, чем мужчин испытывают потребность в обучении предпринимательским и бизнес навыкам. При этом основная доля тех, кто хотел бы обучаться конкретным профессиям находится в возрастной категории старше 36 лет, а респонденты до 36 лет в основном указывают на остальные виды обучения. В данном разрезе четко прослеживается потребность и уровень осведомленности о текущих тенденциях на рынке труда среди разных возрастных групп. Необходимо отметить, что текущие регламенты работы служб занятости не ограничивают определение направлений обучения для разных гендерных и возрастных групп. Система консультирования построена таким образом, что помимо обсуждения востребованности специальностей в конкретных районах или регионах, сотрудники служб обсуждают предысторию, имеющуюся подготовку стоящего на учете лица из уязвимой категории, а также возможные предпочтения кандидата для дальнейшего трудоустройства.

С позиции работодателей, им был задан вопрос о том, каких навыков не хватает кандидатам из уязвимых групп для трудоустройства, и 48% отмечают, что в первую очередь не хватает опыта работы, 34% говорят о необходимости обучаться компьютерной



грамотности (нужно отметить, что приблизительно такой же процент слушателей хотят обучаться данным навыкам, что говорит о совпадении потребностей слушателей и работодателей по данному аспекту), только 22% считают, что кандидатам необходимо обучаться профессиональным специализированным навыкам по профессии, что отличается от потребностей в обучении у самих кандидатов, 20% считают, что уязвимым группам населения нужны курсы по финансовой грамотности, что позволит им лучше трудоустраиваться. При этом 10% не обращают внимание на навыки вовсе, и 8% отмечают важность мягких навыков для обучения (график 12).

Данные, представленные МТСОМ о потребностях на рынке труда и результаты глубинных интервью, проведенных в рамках исследования, позволяют глубже рассмотреть данный вопрос. Так, согласно данным МТСОМ обучение безработных граждан проводилось в основном на профессии, востребованные на рынке труда, таким как оператор компьютера, торговый агент, повар, косметолог, парикмахер, маникюрша, массажист, визажист, переводчик, бухгалтер, водитель автомобиля, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, швея, портной, т.е. по конкретным профессиональным направлениям. Респонденты глубинных интервью также подтверждают, что для интеграции на рынок труда, любой категории лиц, а не только уязвимой категории, все еще превалирует потребность в конкретных профессиях в зависимости от области, района или общей конъюнктуры рынка труда. В свою очередь потребность в языковых курсах часто выражены в необходимости трудоустройства за рубежом, но не внутри Кыргызской Республики. При этом для изучения иностранного языка, курсы продолжительностью 3 месяца, которые предоставляются через службы занятости, недостаточны для овладения нужным уровнем владения языком.

*«В данный момент очень (высокая – примеч.исследования) потребность в рабочих профессиях, так как развивается сфера строительства, легкой промышленности, сферы услуг, где рабочие профессии востребованы. По итогам на 2024 года направлено на краткосрочные курсы более 7500 человек, из них 65 % по полученной профессии, трудостроились на рынке труда.*

*В прошлом году, согласно новой утвержденной методологии по выявлению кадров, мы провели исследование, и по итогам данного исследования еще раз подтвердили, что в этих направлениях требуются рабочие профессии”.*

**Представитель МТСОМ**

*“Иногда эти ребята не знают языков. Если ребята знают языки, то они легко трудоустроиваются.*

*На сегодня проблема в том, что 3 месяцев не хватает для изучения языка, таких как китайский, английский... В Корею, например, чтобы выезжать. Из-за незнания языка они за границей не могут свои права защитить”.*

**Представитель Ошского городского управления труда и миграции**

Несколько респондентов глубинных интервью также указывают на то, что важность обучения дополнительным мягким навыкам становится все более востребованной: работодатели иногда сами просят в первую очередь обучить гибкости, коммуникациям, общению, так как профессиональным навыкам они могут обучить самостоятельно.

*«Некоторые работодатели говорили, что им не надо (кандидатов – примеч. исследования) с профессиональным образованием. Им нужен компетентный, коммуникабельный, гибкий (сотрудник – примеч. исследования), то есть – работник».*

**Представитель МТСОМ**

*“У них нету стрессоустойчивости, нету четкого видения, что они должны делать через год. Они вообще не устойчивые. Нету общения - элементарно общаться они не могут. Вжиться в коллектив они не могут, потому что они жили себе, как малоимущая семья и живут до сих пор”.*

**Представитель Каракольского городского управления труда, соцобеспечения и миграции**

Ответы респондентов глубинных интервью позволили выявить разницу в обучении между разными категориями уязвимых лиц. Так, наиболее легкие в трудоустройстве после обучения – это вернувшиеся мигранты, т.к., как правило, они проявляют больший интерес к обучению и работе, более мобильны, обладают более развитыми мягкими навыками, и более общительные и коммуникабельные – легко идут на контакт, и готовность работать у них выше, чем у остальных представителей уязвимых категорий лиц. Помимо этого, вернувшиеся мигранты хотят получить дополнительную профессию, чтобы снова выехать для работы заграницу с наличием сертификата о конкретной профессии, что становится для них дополнительным стимулирующим фактором для обучения, т.к. сегодня заграницей требования к наличию сертификатов или документов, подтверждающих квалификацию, становятся все жестче. У молодежи чаще всего наблюдаются сложности в понимании своего места на рынке труда, своих потребностей и своих желаний, в связи с чем с ними затрачивается больше времени на предварительные консультации, при этом не всегда эти

консультации дают нужный эффект и не приводят к трудоустройству. Наиболее сложными, по мнению респондентов, являются лица с инвалидностью, т.к. данная категория обычно меньше всего проявляет интерес к работе, менее образована и требует дополнительной физической помощи со стороны других лиц – родственников или знакомых, для выполнения повседневной работы. Помимо этого, данная категория лиц, как правило, из малоимущих семей, которой сложно приобретать расходные материалы для обучения, что также влияет на их желание обучаться и результаты обучения. Курсы для лиц с инвалидностью, как правило, требуют некоторой адаптации, как по содержанию, так и по времени, т.к. освоение материала у них происходит по-другому. Однако, такая адаптация обучения не проводится специально для них, несмотря на то, что службы занятости стараются больше времени уделять именно этой категории лиц. В отношении женщин особенностей работы с ними при обучении и трудоустройстве в рамках глубинных интервью выявлено не было, однако респонденты отмечают, что женщины часто более мотивированы к обучению, чем мужчины, что также подтверждается результатами количественных данных, согласно которым 14,3% мужчин больше не хотят учиться каким-либо навыкам в сравнении с 9,3% женщин, указавшим на такой ответ. В целом, ряд респондентов указывает на то, что уязвимая категория лиц при обращении в службы занятости проявляет стеснительность чаще, чем другие лица, и связывают это возможно с недостаточным уровнем своего образования или возрастом, а также низким уровнем собственной инициативы для улучшения качества своей жизни.

*«С молодежью надо больше беседовать психологически - они путаются в своем выборе. В беседе с ними приходится уточнять что им больше нравится, выяснить их хобби. А люди с ограниченными возможностями не всегда знают, что они хотят. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями на низком уровне, потому что у нас нет специальных предприятий. ЛОВЗ еще тяжело собрать. Когда начинаются курсы больше половины не приходят. С ними тяжело работать, но это связано и с их семейным обстоятельствами - они же зависимы от других людей.*

*О слабовидящих и слабослышащих...для этой категории для обучения в лицее нужны специалисты-преподаватели...Были курсы по проекту для слабослышащих парикмахеров. Как правило, они малоимущие. Давайте рассмотрим массажистов. Необходимо иметь свои материалы...простыни, мази и т.д. Они же не могут купить это все. А вложиться в смету я тоже не имею права. Вот здесь нет гибкости, я должна это пробивать в Министерстве, при чем на это уходит время и это очень тяжело. Вот это (проблема – примеч. исследования) связана с ЛОВЗ. С молодежью проблем таких нет. С женщинами проблем тоже нет, потому что они обучаются, получают несколько навыков, они пашут. Проблема с мужчинами - они не хотят обучаться».*

*Представитель Бишкекского Городского управления г.Бишкек*

*«По возвращающимся мигрантам нету ... особых проблем. Вот у нас на учёте состоит 6 человек, возвратившиеся мигранты. Они быстро найдут работу, потому что они были за рубежом, у них есть мягкие навыки. У них есть другие навыки, они ответственные, они быстро найдут работу. Так что через неделю их может быть*

*просто два. Они берут консультацию, мы их перенаправляем, они быстро находят работу.*

*Нам их желания иногда не хватает. Вот, мы хотим их отправить на работу, а они не хотят работать. Мы хотим их отправить на обучение, а они не хотят обучаться. Желания иногда у них не бывает. Мы бы нашли время для них специально. Некоторые у нас могут годами стоять и ничего не хотеть. Ну, просто надо было прийти и встать (на учет – примеч. исследования). А кто хочет обучаться, трудоустроиться, они с удовольствием идут, обучаются и трудоустраиваются».*

***Представитель Каракольского городского управления труда, соц.обеспечения и миграции.***

*«Люди некоторые стесняются возраста. Они не получили образование после школы, вышли замуж, или возможности не было. Когда, пройдя годы, они иногда даже стесняются обучаться».*

***Представитель Нарынского центра развития и обучения***

Важно отметить, что на вопрос о том, испытывали ли респонденты сложности при выборе курса для обучения, одна треть ответила, что не испытывала никаких сложностей, что является наибольшей долей ответов на данный вопрос (график 13). 30,5% отмечают недостаточность времени для обучения, 16,5% указали на финансовые трудности для оплаты обучения, 13% - на недостаточность информации о возможных курсах обучения, 11,5% - на недостаточную поддержку со стороны сотрудников служб занятости, и 5,5% - на ограниченное количество мест на курсах. Даже, если респондент прошел обучение через служба занятости, то респондентам предоставлялись консультации о том, где еще они могут получить дополнительное платное обучение, если их квота в центре занятости уже исчерпана. И в таких случаях возможность продолжения обучения у респондентов затруднялась из-за оплаты дополнительного обучения. В целом, характер ответов показывает на достаточно хорошую работу самих служб занятости, а сложности при обучении связаны в основном только с личными факторами самих слушателей. Респонденты глубинных интервью также подтверждают, что со стороны самих служб занятости сложностей или ограничений при консультировании и трудоустройстве не наблюдается – все услуги предоставляются бесплатно и всем, кто обратиться к ним за помощью.

**График 13. Сложности, с которыми столкнулись респонденты при выборе курса для обучения, %**



«Сложностей в получении услуг нет. Всё бесплатно. Никаких ограничений в доступе нет. Мы максимально стараемся предоставлять данные услуги для того, чтобы граждане, если они безработные, могли получить услуги бесплатно».

**Представитель МТСОМ**

В то же время, в рамках глубинных интервью было выявлено, что одна из основных проблем в получении обучения по конкретным направлениям – это устаревшее оборудование, которое использую профессиональные лице или частные провайдеры при обучении. Компании и предприятия, как правило, используют более современное оборудование. Это касается и швейного производства, и сельскохозяйственной переработки. Получив такое образование, работодатели, часто не могут полноценно трудоустроить или вынуждены заново обучать кандидатов на своих цехах и предприятиях. Еще одной сложностью является то, что ряд специальностей, которые сейчас востребованы на рынке труда, не доступны для обучения из-за дороговизны оборудования, на котором нужно обучать и которое обучающие организации не могут позволить себе для приобретения. Проблема оснащенности оборудованием, даже самым минимальным, наиболее актуальна в регионах, чем в крупных городах.

«Например, в данный момент бума строительства. Очень большая востребованность именно крановщиков. Крановщиков в системе профлицеев... не обучаю... Почему? Потому что, приобретение учебного-боевого крана – это дорогое удовольствие, это невозможно.

В данный момент крановщиков нету, бульдозерист, экскаваторщик. Надо действительно внедрять срочно, так как этого требует время.

**Представитель МТСОМ**

«В плане занятости ЛОВЗ город более успешен, что не могу сказать о регионах. Я приводила пример, когда в регионе 1 компьютер. Поэтому молодежь берет чемодан и едет в город».

**Представитель Бишкекского Городского управления г.Бишкек**

В свою очередь, из числа имеющихся обучающих курсов, согласно результатам (график 14) 61% респондентов, прошедших обучение, оценивают качество на хорошем уровне, 23,5% на отличном уровне, еще 10% удовлетворительно, остальные 5,5% плохо или очень плохо. В целом можно отметить, что качество курсов, которые организуются при содействии центром занятости населения, на достаточно хорошем уровне. При этом, на графике 15 представлены ответы работодателей об оценке качества подготовки кандидатов на курсах, на

которые они были направлены центрами занятости населения. 42% работодателей считают, что пройденное обучение было высокого качества, что на 19% меньше доли самих слушателей, оценивающих курсы на таком же уровне. При этом 32% опрошенных работодателей считают, что пройденное обучение было недостаточным для хорошей работы

кандидатов, 18% не почувствовали никакого эффекта от обучения на месте работы, и 8% отметили, что пройденное обучение было низкого качества. Чаще всего работодателями отмечались

недостаточные практические навыки, либо отсутствие умений работать на современном оборудовании. Из полученных данных видно, что степень восприятия качества пройденного обучения отличается между самими слушателями и работодателями, которые в последующем взяли на работу обучившихся кандидатов, и с точки зрения самих работодателей качество обучения требует существенного улучшения в отличие от самих слушателей, в большинстве которых считают, что обучение было на хорошем уровне.

Качество обучения напрямую зависит от величины расходов, которые затрачиваются на него. По словам респондентов глубинных интервью сегодня стоимость обучения, заложенная в бюджете, недостаточно для организации курсов на качественно высоком уровне.

График 14. Как вы оцениваете качество полученного обучения?

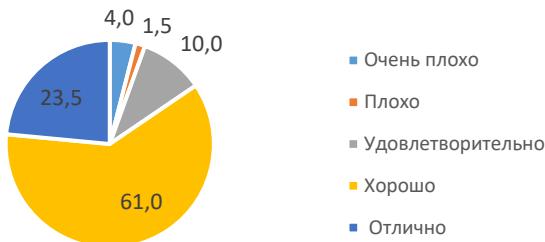
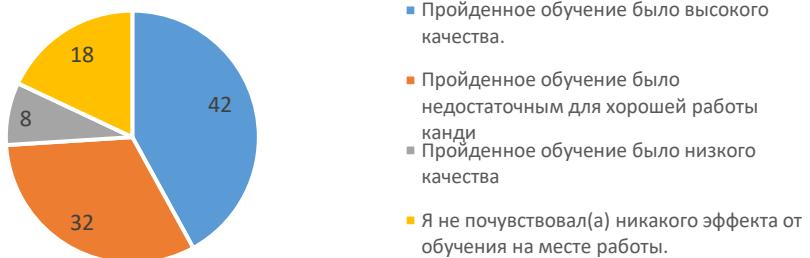


График 15. Оценка работодателями уровня подготовки кандидатов, прошедших обучение, %



*«Обучение платное, и это оплачивается через служба занятости. Но тоже нужно сказать, что там всего заложена сумма в 5000 сомов, что не покрывает качественные*

*курсы. И мы сейчас уже будем повышать стоимость этих курсов от 12 до 20 тысяч сомов. Соответственно, Министерство труда уже должны думать о том, чтобы заложить большие финансирования на качественные курсы».*

**Представитель МОН КР**

Надо отметить, что проблема недостаточности сумм, закладываемых на обучение безработных лиц в службах занятости, известная проблема, над которой МТСОМ КР работает уже ни один год, и старается решить данный вопрос с уполномоченными органами в области финансирования в части увеличения бюджета, закладываемого для обучения одного безработного через службы занятости.

Таким образом, согласно полученным данным в части доступа к образованию для уязвимых категорий лиц, исследование выявило, что доступ к образовательным программам через службы занятости в целом обеспечен, однако имеются гендерные, возрастные и региональные особенности. Большинство респондентов обучались только по одной программе, при этом женщины чаще обучаются на двух и более курсах, что может указывать на большую потребность в переквалификации. Основным источником информации о том, где можно пройти курсы и обучение остаются неформальные каналы — друзья и знакомые, однако в ряде регионов - Чуйская, Таласская, Жалал-Абадская области - отмечена достаточно высокий процент респондентов, которые узнают данную информацию напрямую из служб занятости.

Обучение проходит как в профессиональных лицеях, так и у частных провайдеров, с доминированием проф.лицеев в Ошской области. Наиболее востребованы профессии в сфере услуг (повар, швея), но наблюдается растущий интерес к цифровым и предпринимательским навыкам, потребность в которых превышает фактическое предложение. Женщины чаще выбирают цифровые навыки, мужчины — языковые курсы. Молодежь ориентирована на новые навыки, тогда как старшие группы — на конкретные профессии.

Работодатели чаще всего указывают на нехватку опыта и компьютерной грамотности у кандидатов, тогда как сами слушатели чаще фокусируются на профессиональных навыках. Проблемой является также устаревшее оборудование у учебных организаций, ограничивающее качество подготовки. Общее качество курсов респонденты оценивают высоко, но работодатели более критичны, что указывает на разрыв между ожиданиями рынка и содержанием программ.

Особое внимание требует поддержка женщин и лиц с инвалидностью, а также развитие программ мягких навыков. Возвращающиеся мигранты демонстрируют лучшие результаты в трудоустройстве. В целом, службы занятости предоставляют доступ к программам, однако необходимо усилить качество и релевантность обучения, информационную работу и поддержку уязвимых групп.

### III. Опыт трудоустройства: барьеры и потребности

В фокусе внимания данного исследования стоял вопрос о том, какова практика трудоустройства уязвимых групп населения после прохождения обучения. В целом, можно



отметить, что работодатели имеют достаточный опыт принятия на работу данных категорий групп – только 7 работодателей из 50 отметили, что не брали на работу лиц с инвалидностью, женщин, молодежь в возрасте до 30 лет, возвращающихся трудовых мигрантов. Остальные все

имеют опыт работы с ними, при этом наибольшая часть, 35 работодателей, брали на работу молодёжь в возрасте до 30 лет, 23 компании привлекают женщин на работу, 25 компаний – лиц с инвалидностью и 19 – возвращающихся трудовых мигрантов.

В свою очередь респондентам из числа уязвимых групп населения был задан вопрос о сложностях, с которыми они сталкиваются при трудоустройстве, из-за которых им до сих



пор не удалось найти работу. Подавляющее большинство респондентов 42,5% отметили личные обстоятельства в качестве барьеров при трудоустройстве; 28,5% указали на недостаточность опыта и квалификации, 27% не искали работу, 14% считают, что для трудоустройства нужны связи и специальные знакомства, которых у них нет, 11% не нашли подходящих вакансий на рынке труда, и только 8% отметили, что у них нет соответствующих навыков для трудоустройства, что можно напрямую связать с необходимостью обучения, организуемого центрами занятости населения. 5% сталкивались с дискриминацией при трудоустройстве, 3% не пошли работать из-за низкой оплаты труда, и только 2,5% связали свой статус безработного с отсутствием информации о возможностях трудоустройства. Важно отметить, что в целом 87% респондентов из числа уязвимых групп не сталкивались с дискриминацией при поиске работы. 9,5% сталкивались из-за возрастной

дискриминации, 3% из-за инвалидности, 0,5% из-за пола. При этом, в основном мужчины сталкиваются с проблемой отсутствия подходящих вакансий на рынке труда (32,1% мужчин против 7,6% женщин, указавших на данную проблему), а дискриминацию по половому признаку при трудоустройстве указывали только женщины. Мужчины из числа респондентов с такой проблемой не сталкивались. Также женщины чаще, чем мужчины упоминали проблемы, связанные с недостаточностью квалификации или личными обстоятельствами.

При этом, большинство работодателей (19 из 48) считают, что у представителей уязвимых категорий лиц нет специфичных барьеров для трудоустройства (график 18).



Основным барьером они называют нехватку квалификации у кандидатов (что также подтверждается ответами самих респондентов – представителей данных групп), что является распространенной проблемой при трудоустройстве разных категорий лиц, а не только уязвимых граждан. 8 работодателей считают, что отсутствие государственной поддержки в виде льгот и субсидий также является барьером к их трудоустройству. 5 компаний указывают на необходимость адаптации рабочего места для них и 1 человек указал на возможное наличие предубеждений среди сотрудников. В целом, в долевом соотношении, мнения как уязвимых лиц, так и самих работодателей об основном барьеере при трудоустройстве, совпадают – недостаточность квалификации является основной причиной невозможности их трудоустройства.

В свою очередь результаты глубинных интервью считают, что на практике все-таки больше всего сложностей при трудоустройстве испытывают лица с инвалидностью, и им сложнее всего интегрироваться на рынок труда, и работодатели не хотят тратить свое время, ресурсы для их интеграции на своем предприятии. Центрам занятости их легче устроить в государственные органы, т.к. там отслеживание формирования квоты для лиц с инвалидностью гораздо строже, чем на частных предприятиях. Помимо этого, общая социальная инфраструктура, как в городе, так и в зданиях самих предприятий, является существенным барьером для их трудоустройства.

*«Трудоустройство было бы успешнее, если работодатели относились с душой к этим людям. Но они же стараются не трудоустраивать их. Мы бьемся, но толку нет...»*

*«Слово «интеграция» не относится к этой категории населения. В нашем обществе ЛОВЗ практически невозможно интегрироваться. Потому что социальное отношение*

*к ЛОВЗ такое, что лучшие положить им милостыню, отвернуться и уйти. А помочь никто не хочет - остановиться и спросить «как я могу помочь?» никто не хочет. Не заложено это в обществе.*

*Пример. Был проект GIZ, где хотели обучить ЛОВЗ WEB разработкам. Брали всех - все категории заболеваний с умственными возможностями. Но окончили успешно несколько человек - те, которых тянут родители и заочно учатся в ВУЗах. Но они не смогли найти работу, их никто не принял на работу. Была девочка, которая окончила КРСУ. Великолепно окончила курсы, но она не говорящая и ее не приняли на работу. Проблема - не разговаривает, и поэтому не берут на работу. Надо же уметь продать свои возможности. Для ЛОВЗ это очень тяжело».*

**Представитель Бишкекского Городского управления г.Бишкек**

*«Для лиц с инвалидностью барьер для трудоустройства – это, конечно, инфраструктура. Элементарно нет доступа к транспорту, нет доступа к зданиям. Это является основным барьером для лиц с инвалидностью».*

**Представитель МТСОМ КР**

Конечно, успешные истории трудоустройства лиц с инвалидностью имеются, как, например, история, представленная ниже. Это свидетельствует о том, что рынок для лиц с инвалидностью в целом открыт, общество проявляет некоторую открытость, однако требуется проводить больше разъяснительной работы не только с лицами с инвалидностью, но и с самими работодателями.

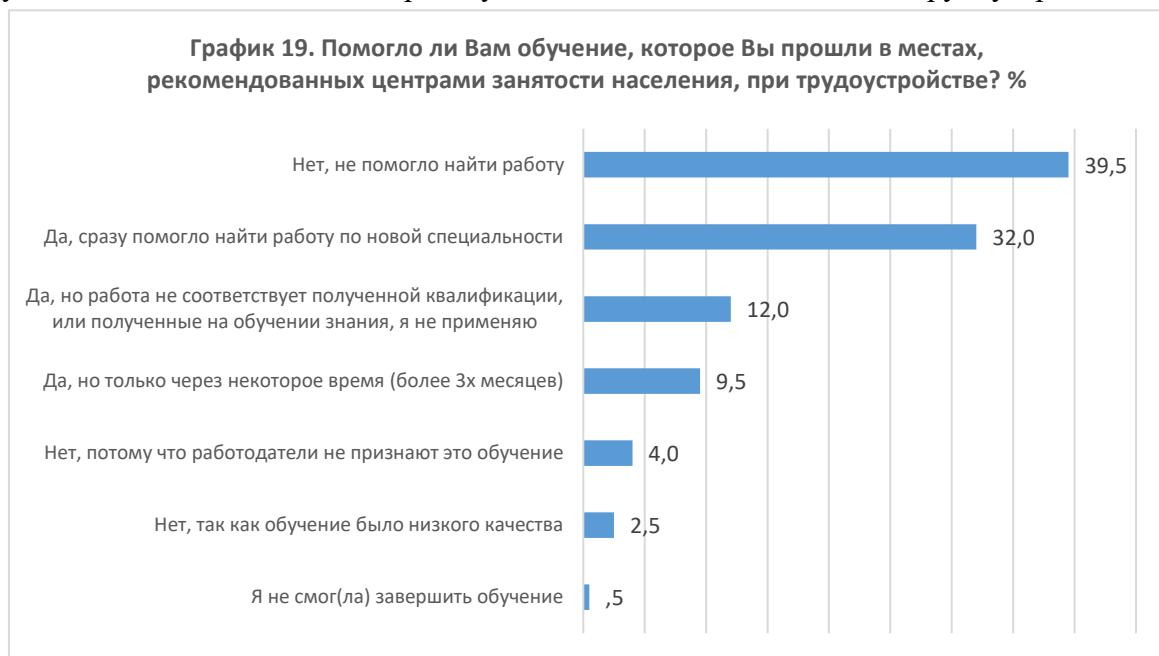
### ***Кейс №1. История о трудоустройстве лиц с инвалидностью.***

#### ***История о Самате.***

*Мы отправляли его резюме в разные места. Потом начали ему подбирать работу. И мы поняли, что веб-разработка – это только дизайн и оформление. А ему надо учиться расставлять именно онлайн видео в магазинах, и другие разные вещи, включая в продуктовых магазинах. И, вот, у него сейчас есть доступ к этому обучению. А потом даже его берут на работу! Его команда организовала для него специальный транспорт, чтобы он отдохнул с ними в коллективе в городе Чолпон-Ата. Он с ними поехал, отдохнул. И, между прочим, он отдохнул там без папы. Сотрудники взяли его на руки!*

*Так что я не могу сказать, что общество ограничивает их. Мне кажется, сами родители, может, ухаживающие, - они ограничивают их. А насчет общества нет. Помоему, они лояльно относятся.*

График 19 демонстрирует влияние пройденного обучения на трудоустройство уязвимых групп населения. Несмотря на то, что 39,5% респондентов ответили, что пройденное обучение не помогла найти им работу, большинство из их числа не трудоустраивались по



личным причинам. И почти одна треть респондентов – 32% отметили, что пройденное обучение сразу помогло найти работу по новой специальности, 12% нашли работу, но без применения полученных во время обучения новых знаний и навыков, 9,5% смогли найти работу, но не сразу, а только более, чем через 3 месяца, 4% сказали, что работодатели не признают пройденное ими обучение, и поэтому оно не помогает трудоустроиться, 2,5% указали на низкое качество обучения, и 0,5% не смогли завершить обучение до конца.



Проблема недостаточности опыта работы, как основной барьер при трудоустройстве достаточно известна всем участникам процесса обучения и трудоустройства уязвимых лиц. Со стороны МТСОМ КР предпринимаются действия и инициативы, чтобы как-то решить данную проблему. Одним из эффективных решений стало введение «молодежной стажировки», благодаря которой процент трудоустройства вырос. осведомлены о данной проблеме и уже предпринимаются соответствующие действия:

*“Выпускники... они только что выпустились. И какой у них опыт работы? Как раз в данный момент, в нашем Министерстве мы pilotируем меру по молодежной стажировке, где, в зависимости от профессии, мы направляем поработать на стажировку до шести месяцев. Это оплачиваемая стажировка со стороны проекта Всемирного банка. И после прохождения стажировки, а мы более 1700 человек уже направили, из них уже 37 % уже трудоустроились».*

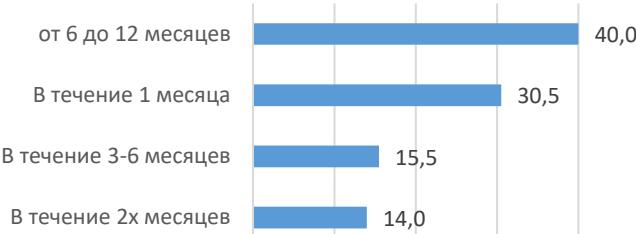
**Представитель МТСОМ КР**

*«Побольше внимания нужно стажировке уделять, особенно со стороны государства. Мы, г. Ош как试点ные, вошли в проект со стажировкой. Но нужно и районы включать. После стажировки мы можем трудоустроить 80%».*

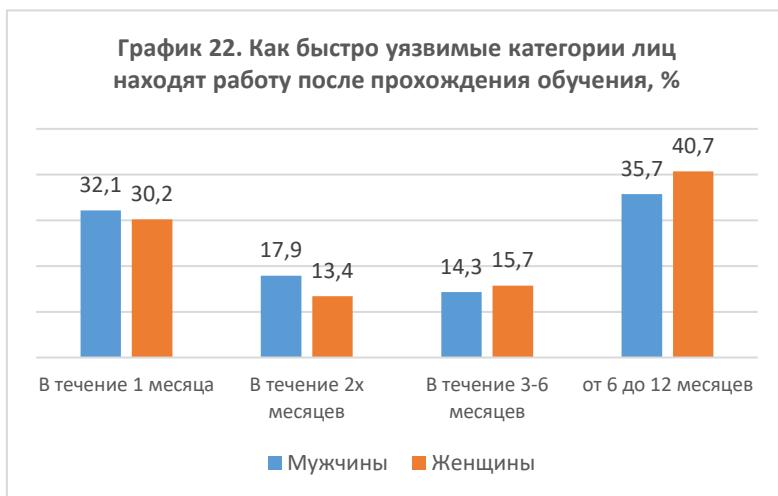
**Представитель Ошского городского управления труда и миграции**

Согласно опросам 27 работодателей подтвердили, что обучение, пройденное уязвимыми категориями лиц в организациях, в которые они были направлены центрами занятости населения, повлияло на их трудоустройство в своих компаниях, при этом 13 из них указали, что это был решающий фактор для их трудоустройства (график 20). 9 компаний ответили, что их обучение никак не повлияло на трудоустройство и 7 затруднились ответить. В целом данные показывают прямую взаимосвязь между

**График 21. Как быстро уязвимые категории лиц находят работу после прохождения обучения, %**



пройденным обучением и трудоустройством целевой аудитории. Так, на графике 21 показано, что 40% респондентов нашли работу в течение 6-12 месяцев после того, как прошли обучение через службы занятости населения, что является наиболее частым промежутком времени между пройденным обучением и трудоустройством. В течение 1 месяца на работу устроились 30,5% - почти одна треть, что также является высоким результата для краткосрочных курсов. 15,5% в течение 3-6 месяцев, и еще 14% в течение 2x месяцев. Однако, согласно данным национального статистического комитета Кыргызской Республики средний поиск работы составляет 3-6 месяцев. При этом, надо отметить, что у женщин поиск работы и трудоустройства занимает больше времени, чем у мужчин (график 22).



Ответы работодателей о том, какое необходимо организовывать обучение центрами занятости населения для уязвимых лиц для их успешного трудоустройства, коррелируют с результатами о потребностях в обучении среди данной целевой аудитории. Работодатели также считают, что для успешного их трудоустройства в первую очередь необходимо усилить практико-ориентированность профессиональных курсов по конкретным профессиям и обучить их базовой компьютерной грамотности (график 23). 7 работодателей считают, что нужно обучить их мягким навыкам, таким как коммуникация, умение работать в команде, тайм-менеджменту; еще 6 работодателей отмечают необходимость обучению предпринимательским навыкам, 5 – языковым курсам для конкретных профессий, и еще 2 считают, что их надо готовить к собеседованию.



Глубинные интервью показали, что роль служб занятости иногда заключаются именно в консультационных услугах, а не направление на обучение, через которые они могут содействовать в трудоустройстве. Однако, сами представители служб занятости не всегда компетентны в предоставлении таких консультаций, однако отмечают важность таких услуг. Следующий кейс показывает какой иногда приходится проходить путь, как уязвимым категориям лиц, так и самим представителям службы занятости, выходя за рамки своих компетенций, но с целью оказания помощи в трудоустройстве таким лицам.

**Кейс №2. О пройденном пути к трудоустройству безработных женщин.**

На той неделе пришли к нам две девушки с Жети-Огузского района. Обе, оказывается, были в миграции. Обе старше 36 лет. И они нигде не работали. Одна отлично знает

*английский язык, учитель английского языка, вторая тоже учитель математики. Но они нигде не работали. Они элементарно даже на базар не могли пойти и купить что-то. Я с ними почти час беседовала. У меня ушло больше часа. Я просто им хотела помочь. И они сказали, что «мы вырастили детей, мы построили дом, а теперь не знаем, чем нам заняться. Нам нужно подтверждение диплома, во-первых, взять». Они были бюджетники и должны были отработать, но они не отработали, и у них куча проблем, и они просто не знали, куда пойти. Вот для таких, наверное, нужны консультационные службы - я же не знаю, какую консультацию им дать. Я их отправила через знакомых, чтобы они хотя бы для начала взяли диплом. После чего они сначала пошли, устроились техничкой. Вы представляете - человек с высшим образованием согласился пойти на работу технички, чтобы просто вжиться в коллектив! У них не было абсолютно никаких навыков. Потом через месяц я их обратно к себе пригласила и спрашивала: «Ну, как вам?». Они говорят, что коллектив хороший. Давайте, говорю, теперь реализатором себя попробуйте...*

Один из респондентов поделился мнением, что службы занятости должны взять на себя функцию по обучению, что могло бы улучшить их работу по трудоустройству. Также практически все респонденты глубинных интервью отметили, что возможное усиление обучения по предпринимательским навыкам позволило бы улучшить трудоустройство данной категории лиц через самозанятость. При этом, важно не только направлять их на соответствующее обучение, но и разъяснить важность такого саморазвития для себя, а также необходимо усилить государственные программы по финансированию предпринимательства, особенно в регионах, т.к. практика последних лет демонстрирует положительную динамику результатов таких инициатив.

*“Наши бенефициары, то есть, остальные категории граждан, они готовы начать свой бизнес. Но для этого у них немножко не хватает финансовой грамотности, финансовой поддержки. Как раз три года назад нашим Министерством после аprobирования был внедрен такой механизм как социальный контракт, где малоимущим, малообеспеченным граждан страны государством на безвозмездной основе предоставляется 100 тысяч сомов. Дополнительно данные категории граждан проходят обучение по финансовой грамотности, и они проходят отбор через двухэтапную комиссию совместно с органами местного самоуправления. После отбора предоставляется данная сумма, и идет три года мониторинг. И, например, за последние три года всего данную помощь получили более 35 тысяч граждан. Из них даже 1 % еще нету, которые приостановили бы свои бизнес-проекты по разным форс-мажорным ситуациям».*

***Представитель МТСОМ КР***

Один из респондентов глубинных интервью поделился собственной историей о том, как понимание предпринимательства и финансовой грамотности помогает увеличивать свой

собственный капитал, и что именно такой подход в обучении нужен уязвимой категории лиц.

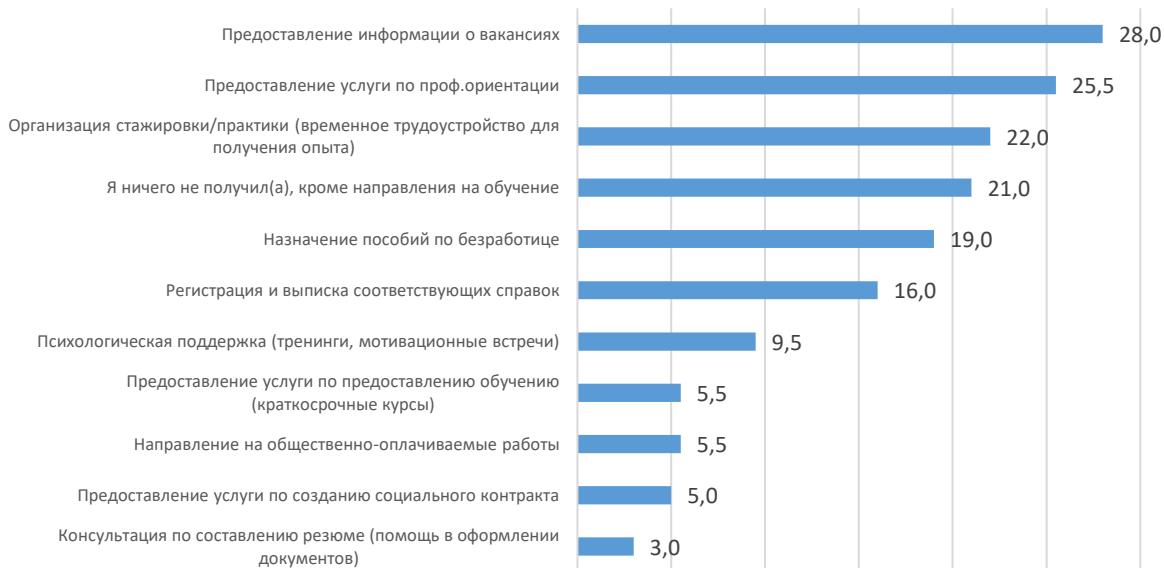
### ***Кейс №3. Об обучении предпринимательским навыкам***

*Я здесь о себе расскажу. Каждый день я дою крову. Она мне дает 14 литров молока. 4 литра я отдаю теленку, а из 10 литров я делаю сметану, а из сметаны делаю творог, и потом еще делаю сыворотку. И только потом вот это все продается.*

*Если бы я литр молока продала по 25 сом, то 10 литров продала бы за 250 сом. А так я один килограмм творога продаю за 250 сомов, а там у меня из 10 литров молока выходит - почти два с половиной и плюс еще сметана. Вот им такое обучение надо!*

В части дополнительных услуг, которые предоставлялись центрах по содействию занятости, которые помогли трудоустроиться уязвимым группам населения, респонденты отмечали предоставлении со стороны служб информации о вакансиях – так ответили 28%, еще 25,5% указали предоставление услуг по профессиональной ориентации, 22% выделили организацию стажировки или практики для получения практического опыта, как важная услуга, которая помогла им трудоустроиться; 16% говорили о регистрации и выписки соответствующих справок; 9,5% отметили предоставление психологической помощи; и еще 3% - услуги по составлению резюме и помочь в оформлении документов. При этом 21% ответили, что не получали никакой другой дополнительной услуги, а 19% считают, что назначение пособий по безработице также помогло им со временем трудоустроиться (график 24). При этом больше всего тех, кто не получил никаких дополнительных услуг зафиксировано в г.Ош – 43,8% так ответили из общего числа респондентов из данной локации, в Ошской области так ответили 35,3% из общего числа респондентов данной области, из Жалал-Абадской области – 33,3% так отметили, из Таласской области – 30,8%, из Иссык-Кульской области – 18,8%, из г.Бишкек 15,4%, из Чуской и Баткенской областей – по 13,3%. Меньше всего таких респондентов в Нарынской области – там так ответили только 4,3%. Таким образом, данные исследования показывают, что в Нарынской области дополнительные услуги чаще всего получают безработные из Нарынской области, а меньше всего – жители Ошской области и г.Ош. В целом можно отметить, что почти 80% респондентов получили каких-либо дополнительные услуги от служб занятости, помимо направления на обучение, которые в той или иной мере способствовали их трудоустройству в дальнейшем. Это указывает на важность сопровождения соискателей в процессе их поиска работы на рынке труда.

**График 24. Дополнительные услуги, которые были оказаны уязвимым группам в центрах по содействию занятости, помимо организации обучения, которые помогли им трудоустроиться, %**



В большинстве случаев те респонденты, которые смогли трудоустроиться после прохождения обучения имеют либо временную работу (15,5%), либо постоянную (14%), еще 9% находятся в статусе самозанятых или во фриланс, и 10% в неофициальной занятости.

Результаты исследования демонстрируют, что большинство работодателей уже имеют опыт найма уязвимых групп населения, особенно молодежи и женщин, что свидетельствует об общем уровне социальной открытости рынка труда. Однако барьеры для трудоустройства сохраняются — как личного, так и системного характера. Наиболее часто респонденты среди уязвимых лиц указывают на личные обстоятельства, нехватку опыта, низкую квалификацию и слабые социальные связи. Женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с нехваткой квалификации, личными ограничениями и, хотя и редко, — с дискриминацией по полу. Только женщины указали на потребность в психологической поддержке, что подчеркивает их уязвимость и скрытые барьеры для включения в рынок труда.

Наиболее уязвимой категорией остаются лица с инвалидностью, для которых трудоустройство осложняется не только отсутствием инклюзивной инфраструктуры, но и предубеждениями со стороны работодателей и общества в целом. Несмотря на отдельные успешные кейсы, их интеграция в рынок труда требует целенаправленных усилий: от создания доступной среды до работы с общественным мнением.

Возвращающиеся мигранты, напротив, чаще успешно трудоустраиваются благодаря развитым мягким навыкам и высокой мотивации. Молодежь, в свою очередь, испытывает трудности с самоопределением и поиском своего места на рынке труда, что требует усиления консультационной и профориентационной поддержки.

Важно подчеркнуть, что обучение, организованное центрами занятости, в ряде случаев стало решающим фактором успешного трудоустройства. Однако его эффект зависит от качества, практико-ориентированности и признания со стороны работодателей. Особую

роль в повышении занятости играют стажировки, сопровождение и консультации, особенно для женщин старше 36 лет, которые возвращаются на рынок труда после перерыва. При этом женщины чаще находят работу дольше, чем мужчины, и чаще прибегают к неофициальной или временной занятости.

Таким образом, несмотря на относительно низкий уровень прямой дискриминации, уязвимые группы, особенно женщины и люди с инвалидностью, сталкиваются с совокупностью барьеров, требующих комплексного подхода: от адаптации условий труда и программ обучения — до персонализированной поддержки и расширения государственной помощи в самозанятости.

#### IV. Оценка служб занятости и их взаимодействие с работодателями

Одним из блоков исследования являлась оценка деятельности служб занятости и о том, насколько сами работодатели открыты к взаимодействию с ними для трудоустройства уязвимых групп населения.

Большинство респондентов отметили положительные результаты взаимодействия с центрами занятости населения. На графике 25 показано, что наиболее популярным ощущим результатом для респондентов является получение официального документа в виде сертификата или диплома, благодаря которому они смогли устроиться на работу – 85,5% респондентов отметили такой эффект. 81% указал на то, что они смогли получить новую профессию и сменить специальность благодаря пройденным новым курсам. При этом среди женщин влияние наличия сертификата или диплома было отмечено чаще, чем среди мужчин – 81,8% против 71,4%. 66,5% отметили, что смогли повысить свою квалификацию в профессии, которой они уже обладали на момент регистрации в качестве безработных в службах занятости. Примечательно, что 59,5% считают, что благодаря обучению они смогли познакомиться с полезными людьми, найти работодателя или клиентов, что свидетельствует о важности обучения, как нетворкинга, позволяющего налаживать нужные контакты для дальнейшего трудоустройства.

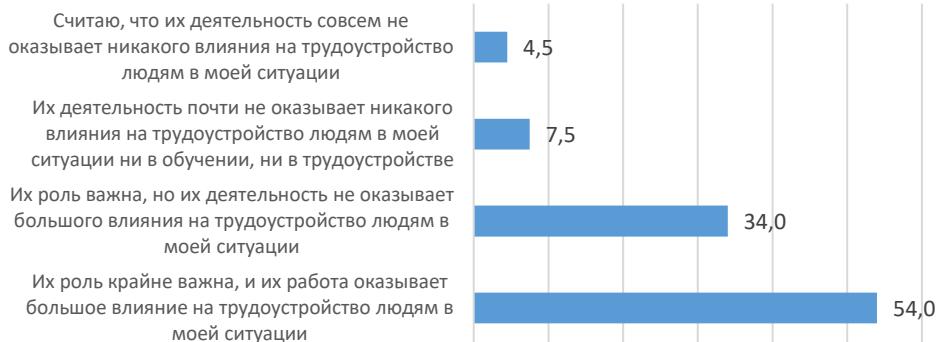


Меньше всего в результате взаимодействия с центрами занятости респондентам удалось открыть свое дело и увеличить зарплату – так ответили только 19% и 26,5% респондентов соответственно. В то же время 29,5% считают, что не получили никаких результатов по итогам такого взаимодействия. В целом, можно отметить, что безработные

лица из категории уязвимых групп имеют положительный опыт взаимодействия с центрами занятости, что влияет на их квалификацию и дальнейшее трудоустройство.

В целом, подавляющее

**График 26. Насколько по мнению респондентов, центры занятости населения помогают и действительно оказывают содействие в обучении и трудоустройству, %.**



большинство считает, что роль служб занятости важна для людей, оказавшихся в ситуации респондентов. Так, больше половины респондентов, 54% считают, что их роль крайне важна и их работа оказывает большое влияние на трудоустройство людям в их ситуации. 34% отмечают их роль в целом, но не считают, что они оказывают большое влияние. 7,5% почти не ощущают их влияния, и 4,5% считают, что их деятельность совсем не оказывает никакого влияния.

Во время опроса респондентов попросили оценить доступ к информации об обучении и трудоустройстве при взаимодействии с центрами занятости населения. Так, 64,5% сообщили, что их заранее проинформировали куда и как они могут обращаться за информацией, и они смогли следовать этим рекомендациям, хотя 16,5% не смогли

**График 27. Оценка респондентами доступа к информации об обучении и о трудоустройстве при взаимодействии с центрами занятости населения, %.**



подтвердить такой подход со стороны службы занятости. Причем почти половина таких респондентов представлены из г.Ош. Оценка достаточности информации об обучении и трудоустройстве у респондентов разная: лишь одна треть респондентов считает, что такой информации достаточно в центрах, при этом 28% не согласны с такой оценкой, и 39% частично согласны.

В разрезе областей больше всего респондентов, считающих, что центры занятости, во время консультаций, предоставляют недостаточную информацию, представлено из Жалал-Абадской и Баткенской областях, наибольшее количество положительных оценок в части информационной работы о разных возможностях как для трудоустройства, так и для обучения, было получено респондентами из г.Бишкек и г.Ош, и Чуйской области (график 26). Важно отметить, что больше половины, 65% респондентов не согласились с тем, что они сталкивались с предвзятым отношением, и что в центре их ограничивали в получении информации. Однако, 14% подтвердили такое отношение, с 21% представленности тех, кто был частично согласен с данным утверждением. Наибольшее количество респондентов, столкнувшихся с таким отношением, зафиксировано в Жалал-Абадской, Баткенской и Иссык-Кульской областях, а наименьшее – в г.Ош и Ошской области. Ответы респондентов показывают, что достаточно большое количество людей, которые не знают или не до конца понимают, как взаимодействовать с центрами занятости населения для получения информации об обучении и трудоустройстве – только 37% полностью согласны с тем, что располагают достаточной информацией о том, как работать с центрами, 38,5% не знают, и 24,5% лишь частично осведомлены об этом. Причем такие ответы получены от респондентов, которые уже имели опыт взаимодействия с центрами, и тем не менее многие до сих пор не до конца осведомлены о том, как работать с ними. Сами представители МТСОМ КР подтверждают наличие сложностей об информировании населения об услугах служб занятости, что также свидетельствует о хорошей осведомленности ключевого государственного органа о текущей ситуации по данному направлению по стране.

*«Хотя на республиканском уровне, то есть мы в министерстве, делаем такую же PR-кампанию как и на местах, но некоторые граждане не знают, что есть служба занятости в районах, что можно к ним обратиться, встать на учет, бесплатно получить те или иные услуги в центрах занятости. Мало, но встречаются такие люди. В этом направлении нам надо еще работать, усилить работу».*

*Представитель МТСОМ КР*

**График 28. Мнение респондентов о том, каким образом можно улучшить доступ к трудоустройству для лиц, оказавшихся в их ситуации.**



На вопрос о том, как можно было бы улучшить доступ к трудоустройству для уязвимых лиц, то подавляющее большинство, 60,5% отметили, что необходимо увеличить количество образовательных программ, доступных для

обучения через службы занятости, а 53,5% просят оказать поддержку в открытии собственного бизнеса. При этом 25,5% просят повысить квалификацию преподавателей, задействованных в обучении. 19% просят улучшить доступ к учебным материалам и ресурсам, и еще 11,5% просят проводить консультацию по составлению резюме и прохождению собеседования (график 28).

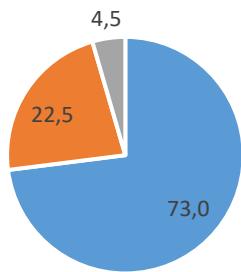
Несмотря на все усилия, предпринимаемые центрами занятости для трудоустройства уязвимых категорий лиц, вклад самих соискателей в процесс обучения и поиск работы крайне важен. Так, респондентам был задан вопрос о том, насколько по их мнению они усердно

занимались во время прохождения обучения. 73% считают, что приложили максимум усилий во время обучения, заставляя себя заниматься

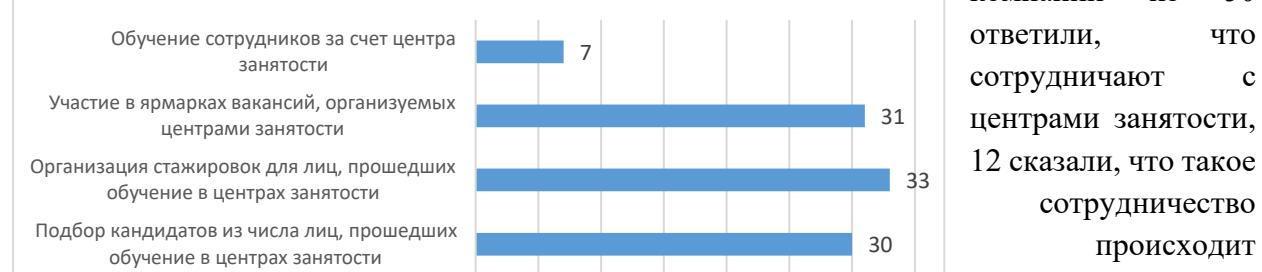
(график 29). 22,5% признались, что не всегда хватало дисциплины и мотивации для полноценного обучения, и подтверждают, что это повлияло на результаты их дальнейшего трудоустройства. И 4,5% сказали, что совсем не занимались, т.к. им было неинтересно. Таким образом, можно отметить, что в 27% случаев сами соискатели не прилагают достаточных усилий, чтобы воспользоваться возможностями, которые дают им службы занятости в изменении их жизненной ситуации.

В свою очередь сами компании тоже стараются внести свой вклад для трудоустройства

График 29. Считаете ли Вы, что Вы усердно занимались во время прохождения обучения через службы занятости населения?



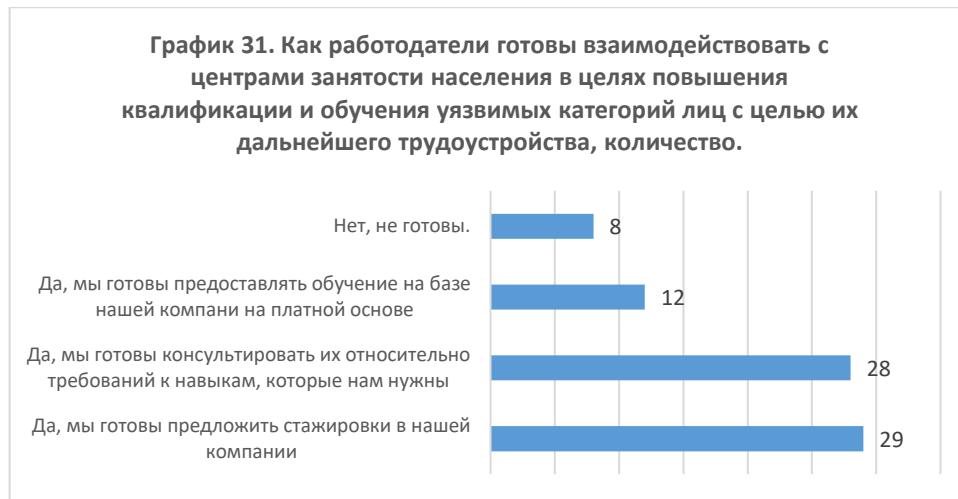
- Да, я заставлял(а) себя усердно заниматься и считаю, что приложил(а) максимум усилий, чтобы обучиться для дальнейшего трудоустройства.
- Мне не всегда хватало дисциплины и мотивации обучаться полноценно, ходить на занятия, выполнять домашние задания, и это повлияло на результаты моего дальнейшего трудоустройства
- Я плохо занималась(ся) или не занималась(ся) вообще, т.к. мне было неинтересно, и поэтому не смогла трудоустроиться



только 4 компании не имеют опыта взаимодействия с ними. На графике 30 представлен характер такого взаимодействия, где 33 компании ответили, что организуют стажировки для лиц, прошедших обучение в центрах занятости; почти такое же количество – 31 работодатель, участвуют в ярмарках вакансий, организуемых центрами занятости, еще 30 участвуют в подборе кандидатов из числа лиц, прошедших обучение в центрах занятости, и 7 компаний имеют опыт обучения сотрудников за счет служб занятости. На данный вопрос работодатели могли выбрать все варианты взаимодействия, с которыми они

данных категорий лиц. Так, 34 компании из 50 ответили, что сотрудничают с центрами занятости, 12 сказали, что такое сотрудничество происходит достаточно редко, и

сталкивались. При этом, говоря о перспективах сотрудничества, 29 компаний обозначили, что готовы предложить стажировки в своих компаниях для того, чтобы повысить квалификацию и обеспечить обучением уязвимые категории лиц с целью их дальнейшего трудоустройства (график 29); 28 компаний из 50 готовы консультировать их относительно требований к навыкам, которым нужны эти компаниям, тем самым, влияя на подборку и качество программ обучения. Еще 12 компаний готовы предоставлять обучение на базе своей компании на платной основе, и только 8 работодателей совсем не готовы к сотрудничеству (график 31).



В целом характер ответов на данный вопрос, показывает, что большинство компаний открыты к социальному партнерству, и готовы вносить свой вклад в цепочку подготовки к трудоустройству уязвимых категорий лиц. При этом, работодатели отмечают важность государственной поддержки для того, что компании могли больше привлекать уязвимых кандидатов на работу. Так, например, 19 работодателей просят гарантированные стажировки с оплатой, еще 14 работодателей хотели бы иметь возможность бесплатно обучать своих сотрудников по своему заказу, 8 компаний отмечают необходимость налоговых льгот и еще 2 компаний – компенсацию затрат на адаптацию.



По мнению работодателей для того, чтобы улучшить взаимодействие между представителями рынка труда и центрами занятости населения, и повысить результаты трудоустройства уязвимых лиц в первую очередь необходимо обеспечить финансовой поддержкой данную группу лиц при трудоустройстве (34 компании так ответили) и программы обучения сделать более практикоориентированными (30 работодателей дали

такой ответ), дополнительно можно было бы улучшить качество предоставляемой информации о кандидатах, что позволило бы более четко делать подбор кадров среди данной категории лиц. Под финансовой поддержкой, и, исходя из глубинных интервью, можно предположить, что работодателям было бы важным иметь какие-то государственные субсидии в виде налоговых льгот (хотя бы на начальном этапе работы), поддержку расходов со стороны государства на адаптацию рабочего места для людей с инвалидностью, а также возможная грантовая поддержка для открытия собственного бизнеса уязвимыми группами населения. Дополнительная информация в виде характеристик от служб занятости, более детализированные профили кандидатов, включая записи о практических навыках и всего перечня обучения, позволили бы работодателям правильно подбирать нужных кандидатов с самого начала, включая их ограничения или потребности при работе.

## Выводы

Учет потребностей уязвимых категорий населения — таких как лица с инвалидностью, женщины, молодежь и представители малоимущих семей — представляет собой неотъемлемую часть эффективной политики в сфере занятости. Это особенно важно, поскольку именно эти группы наиболее подвержены социально-экономическим рискам, ограниченному доступу к качественному образованию, профессиональной подготовке и устойчивому трудуоустройству. В этом контексте службы занятости играют ключевую роль: в ряде случаев они становятся едва ли не единственным доступным для таких групп инструментом получения профессиональной ориентации, приобретение навыков и последующего трудоустройства. Таким образом, эффективность и доступность работы служб занятости напрямую влияет на улучшение финансовой устойчивости и социальной интеграции уязвимых слоёв населения. Результаты исследования показывают, что в большинстве случаев службы занятости оказывают услуги равным образом как для широкой категории граждан, так и для представителей уязвимых групп. Системной дискриминации или отдельного подхода к данным категориям в рамках взаимодействия не выявлено, за исключением отдельных ситуаций. Проблемы, с которыми сталкиваются представители уязвимых групп при трудоустройстве и интеграции на рынок труда, во многом схожи с трудностями, характерными и для других соискателей. Вместе с тем, существует ряд аспектов, улучшение которых позволило бы повысить качество обслуживания и усилить чувствительность служб занятости к потребностям именно этих групп на основе следующих выводов.

Данные исследования показывают, что женщины составляют 86% опрошенных безработных и чаще, чем мужчины, обучаются на 2–3 курсах (11% женщин прошли два курса, 2% — три курса, мужчины — только по одному). Это указывает на высокую потребность женщин в переквалификации и их большую вовлечённость в образовательные инициативы служб занятости, а также потребность в трудоустройстве. При этом, основная часть безработных респондентов находится в возрасте 26–45 лет (70%), то есть в самом трудоспособном возрасте, что делает барьеры в их трудоустройстве особенно значимыми для экономики. Молодёжь до 25 лет составляет лишь 12%, но именно она чаще испытывает трудности в определении профессионального пути и нуждается в консультациях. Региональный анализ показал, что наилучшая информационная работа служб занятости ведётся в Чуйской, Таласской и Жалал-Абадской областях, где более 50% респондентов узнали о программах напрямую от центров занятости. В то же время в других регионах (например, Ошской и Нарынской областях) преобладают неформальные каналы получения информации, что ограничивает доступ уязвимых групп к курсам

Профессиональное обучение, то есть обучение конкретным навыкам и специальностям, остается наиболее востребованным и важным для уязвимых лиц, находящихся в статусе «безработный» или тех, кто находится в поиске работы и стоящих на учете в службах занятости (например, пенсионеры, молодежь и другие). В то же время существуют разрывы между актуальными потребностями рынка и доступными направлениями обучения в части непрофессионального обучения. Потребность в цифровых, языковых и предпринимательских навыках среди респондентов значительно превышает фактический охват обучением по этим направлениям. При этом работодатели подтверждают важность этих навыков, включая мягкие навыки (коммуникация, гибкость,

командная работа). Необходимо пересмотреть приоритеты курсов, финансируемых государством, и обновить перечень направлений с учетом анализа рынка труда в части непрофессионального обучения.

Лица с инвалидностью, они составили 5% опрошенных и остаются наиболее уязвимой категорией, т.к. сталкиваются с системными барьерами и нуждаются в особом подходе. Для лиц с инвалидностью ключевыми проблемами остаются отсутствие инклюзивной инфраструктуры, предвзятое отношение со стороны работодателей и низкая мотивация, часто связанная с семейной зависимостью.

Возвращающиеся мигранты составили 8,5% выборки и показали наиболее высокий уровень успешного трудоустройства по сравнению с другими уязвимыми группами. Их мобильность и наличие мягких навыков делают их более конкурентоспособными, однако риск повторной эмиграции остаётся высоким. Эта группа с высоким потенциалом занятости, т.к. они проявляют высокую мотивацию, адаптивность и развитые мягкие навыки, что позволяет им быстрее трудоустраиваться. Они требуют минимальной поддержки, но могут быть эффективно включены в экономику через предпринимательское обучение и доступ к микрофинансированию. В то же время данная группа остается наиболее рисковой к миграции после получения обучения за счет государства, т.к. часто их потребность в обучении продиктована необходимостью наличия определенных навыков для трудоустройства за рубежом.

Недостаточная квалификация и отсутствие практического опыта являются ключевыми барьерами при трудоустройстве уязвимой категории лиц, особенно молодежи и женщин. Работодатели также указывают на нехватку опыта как главную причину отказа в приеме на работу. В то же время нужно признать, что данная проблема типична и для неуязвимых слоев населения, поэтому это в целом является системной проблемой рынка труда в стране для любых соискателей. Женщины чаще, чем мужчины, указывают на личные обстоятельства и нехватку квалификации как барьер. Также только женщины отметили потребность в психологической поддержке (6%), что свидетельствует о необходимости комплексных мер поддержки при их интеграции в рынок труда

Система служб занятости нуждается в усилении консультационной и сопровождающей функции, т.к. в разных регионах службы практикуют разный алгоритм и глубину взаимодействия со своей целевой аудиторией, и не всегда до целевой аудитории доводится полноценная информация о деятельности служб занятости, способах взаимодействия с ними, возможностях трудоустройства и обучении – усиление информационной политики остается актуально задачей во всех регионах. Большинство уязвимых лиц, особенно женщины, молодежь и мигранты, испытывают трудности с самоопределением и выбором направления обучения или занятости. При этом сотрудники служб занятости не всегда обладают нужной квалификацией для консультационной работы. Инвестиции в поддержку самозанятости и микро-бизнесов – эффективный путь расширения возможностей. Респонденты подтверждают, что предпринимательские навыки и доступ к финансовым инструментам (например, социальным контрактам) способствуют выходу из безработицы. Государственные инициативы, такие как предоставление грантов малообеспеченным и обучение финансовой грамотности, показали высокую результативность.

Несмотря на существующие барьеры, большинство респондентов положительно оценивают качество обучения, организованного при содействии служб занятости. Так, 61%

участников считают его «хорошим», 23,5% — «отличным», и лишь около 15% дали удовлетворительную или отрицательную оценку. Однако восприятие качества отличается между слушателями и работодателями: если среди участников почти 85% оценивают курсы высоко, то только 42% работодателей считают подготовку достаточной, ещё 32% указывают на её недостаточность, а 18% вовсе не заметили эффекта от обучения. Это свидетельствует о разрыве между ожиданиями слушателей и потребностями рынка труда, и подчеркивает необходимость обновления содержания программ и использования более современного оборудования, особенно в профессиях, где требования рынка быстро меняются (например, строительство, сфера услуг, швейное производство).

В целом, обучение способствовало трудоустройству почти половины участников: 32% нашли работу сразу после курса, ещё 9,5% — спустя более трёх месяцев. При этом 40% трудоустроились в течение 6–12 месяцев, а 30,5% — уже в первый месяц после завершения обучения

## Рекомендации

Так, для развития системы обучения и трудоустройства уязвимых категорий населения, с учетом выявленных в рамках исследования аспектов, рекомендуется предпринять следующие меры, разделенные для разных организаций, вовлеченных в вопрос обучения и трудоустройства уязвимых групп населения

### **Для МТСОМ КР и других государственных органов:**

Институционализировать и финансировать службу карьерного консультирования в центрах занятости, включая подготовку консультантов, особенно в регионах.

Необходимо разработать долгосрочный план или концепцию с индикаторами эффекта (экономического или социального) работы служб занятости на интеграцию и вовлеченность уязвимых групп людей на рынке труда.

Необходимо повысить узнаваемость служб занятости среди населения. Для этого необходимо пересмотреть информационную и PR политику, особенно в регионах.

Совместно с уполномоченными органами в области бюджетной и финансовой политики - разработать и внедрить программу субсидирования тех работодателей, которые нанимают сотрудников из числа уязвимых категорий, включая малоимущих, малообеспеченных, лиц.

Рекомендуется масштабировать программы поддержки самозанятости и микропредпринимательства, особенно среди женщин, мигрантов и сельского населения.

Требуется реализация государственной программы по трудовой интеграции лиц с инвалидностью, включающей создание адаптированных рабочих мест, расширение квот, работу с работодателями и мерами по формированию инклюзивной культуры. Разработать программу по развитию инклюзивных практик, развитию рабочей инфраструктуры у работодателей, в службах занятости и образовательных учреждениях, на базе которых проводится обучение.

### **Для центров занятости:**

Необходимо усилить практико-ориентированность программ обучения, расширять систему оплачиваемых стажировок и наставничества, особенно для молодых выпускников и женщин, возвращающихся на рынок труда после перерыва. Рассмотреть внедрение обязательных программ обучения на рабочем месте, дуального обучения или увеличения количества часов для практических занятий в рамках предоставляемых курсов обучения, чтобы у слушателей нарабатывался практический опыт работы. При этом количество часов, отработанных на практике должно отражаться в сертификатах обучения, чтобы работодатели могли лучше ориентироваться в полученных навыках работы. Данные требования должны быть закреплены к провайдерам, как к частным, так и государственным, которые предоставляют обучение.

Совместно с частными провайдерами или профессиональными лицеями разработать и запустить курсы по предпринимательству, ведению собственного бизнеса для увеличения числа самозанятых, которые сталкиваются с личными проблемами при трудоустройстве. Разработать и внедрить требования к квалификации преподавателей и оцениванию их работы как на базе частных провайдеров, так и на базе профессиональных лицеев, для постоянного мониторинга качества преподавания и квалификации задействованных преподавателей.

Вне зависимости от пройденных курсов обучения, внедрить, как обязательный компонент, курс по написанию резюме и подготовке к собеседованию для всех кандидатов – соискателей.

Центр занятости нужно усилить работу по взаимодействию с работодателями, с учебными провайдерами, с неправительственными организациями, не только для представления квалификаций, но и для самозанятости, для сопровождения, для улучшения инфраструктуры в регионах.

Для служб занятости разработать и внедрить социальную, консультационную и психологическую поддержку женщин, особенно старше 35 лет, и малоимущих семей.

Необходимо выстроить систему оценивания сотрудников служб занятости в части владения ими мягкими, коммуникативными и другими навыками, позволяющими эффективно взаимодействовать с клиентами данных служб, а также предусмотреть перечень обязательных курсов обучения, включая особенности психологии и взаимодействия с разными категориями уязвимых лиц.

#### **Для провайдеров обучения:**

Необходимо усилить практико-ориентированность программ: включать больше практических заданий, стажировок, симуляций реальной работы, совместно с работодателями определять кросс-секторальные навыки, формирование которых нужно включать в содержание программы. Определить сроки обновления программы не реже 1 раза в год с учетом потребностей и запросов работодателей, а также изменяющейся конъюнктуры рынка. Несмотря на то, что профессиональные лицеи по мере возможностей стараются обновлять материально-техническую базу, данная рекомендация остается актуальной в Кыргызской Республике из года в год. Провайдерам важно отслеживать мягкие навыки, требования к финансовой грамотности и встраивать их в курсы по профессиональной подготовки. Провайдерам важно разрабатывать онлайн курсы, модульные программы, вечерние занятия для того, чтобы иметь возможность охватывать большее количество лиц из уязвимой категории из разных районов или даже регионов. Особенно актуальным является разработка качественных онлайн обучающихся курсов, что особенно важно для женщин и многодетных семей.

Службам занятости необходимо выстроить более четкую и систематическую работу по мониторингу выпускников курсов, т.е. по отслеживанию их занятости после обучения, чтобы корректировать качество и содержание курсов.

#### **Для работодателей:**

С целью формирования социально-ориентированного бизнеса развивать социальное партнерство через участие в формировании перечня курсов и образовательных программ, чтобы они больше соответствовали потребностям рынка. Учитывая социально-демографическую структуру рынка Кыргызстана необходимо снижать барьеры для женщин и родителей с детьми, предлагая гибкий график или частичную занятость, что повысит удержание сотрудников и позволит быть более открытыми разным категориям граждан.

## Приложение 1. Анкета для лиц, прошедших обучение, из целевых районов

### Уважаемый участник опроса!

Агентство EdNet при поддержке Ассоциации развития образования Кыргызстана по заказу Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики проводит это исследование, чтобы изучить доступность образовательных программ и трудоустройства для уязвимых групп. Ваши ответы помогут улучшить систему поддержки и сделать обучение более эффективным. Все данные анонимны и будут использованы только в обобщённом виде.

**Спасибо, что уделили время! Ваше мнение очень важно для нас.**

#### I. Социально-демографические данные

##### 1. Ваш возраст?

1. До 18 лет
2. 18–25
3. 26–35
4. 36–45
5. 46–55
6. 56 и старше

##### 2. Ваш пол?

1. Мужской
2. Женский

##### 3. К какой из следующих групп Вы можете себя отнести? (Выберите все варианты, к которым Вы себя относите)

1. Из малоимущей и малообеспеченной семьи
2. Лицо с инвалидностью
3. Возвращающийся трудовой мигрант.
4. Молодежь до 35 лет

##### 4. Где вы проживаете?

- 1.г.Бишкек
- 2.г.Ош
- 3.Чуйская область
- 4.Ошская область
- 5.Таласская область
- 6.Нарынская область
- 7.Иссык-Кульская область
- 8.Жалал-Абадская область
9. Баткенская область

##### 5. Какое Ваше образование?

1. Не учился(ась)
2. Начальная школа (с 1 по 4-й класс)
3. Не законченное среднее образование (9-ть классов)
4. Среднее образование (11-ть классов)
5. Начальное профессиональное образование
6. Средне -специальное образование
7. Неоконченное высшее образование.
8. Высшее образование

**6.Как долго Вы находитесь в статусе безработного?**

- 1. До 1 года
- 2. От 1 до 2х лет
- 3. От 2х до 3- лет

**II. Доступ к образовательным программам**

**7. В скольких программах обучения, предоставляемые центрами занятости населения Вы участвовали?**

- 1. 1
- 2. 2
- 3. 3 и более

**8. Где Вы проходили обучение, находясь в статусе безработного? (выбрать можно все подходящие варианты)**

- 1. У частных провайдеров, рекомендованных центрами занятости населения
- 2. В профессиональном лицее, рекомендованном центром занятости населения
- 3. Другое (указать) \_\_\_\_\_

**9. Как вы узнали о программах обучения, предоставляемыми центрами занятости населения?**

- 1.От друзей/родственников/знакомых
- 2.От центра занятости населения
- 3.Из социальных сетей/СМИ
- 4.Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**10. По каким направлениям Вы обучались в обучающих организациях, рекомендованных центрами занятости населения? (Выберите до 3х вариантов)**

- 1. Профессиональное обучение (например, повар, швея)
- 2. Компьютерные курсы (цифровая грамотность)
- 3. Языковые курсы
- 4. Бизнес или предпринимательские навыки
- 5. Психологическая поддержка
- 6. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**11. По каким направлениям Вы бы хотели обучиться, но эти направления не предоставляются центрами занятости населения? (Выберите до 3х вариантов)**

- 1. Профессиональное обучение (например, повар, швея)
- 2. Компьютерные курсы (цифровая грамотность)
- 3. Языковые курсы
- 4. Бизнес или предпринимательские навыки
- 5. Психологическая поддержка
- 6. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**12. С какой основной сложностью Вы столкнулись при выборе курса для обучения? (можно выбрать до 3х вариантов)**

- 1. Недостаточно информации о возможных курсах обучения
- 2. Недостаточно времени для обучения
- 3. Финансовые трудности для оплаты обучения
- 4. Ограниченнное количество мест на курсах

5. Транспортная недоступность центров, где можно было проходить обучение
6. Недостаточная поддержка со стороны сотрудников центров занятости населения
7. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**13. Как вы оцениваете качество полученного обучения?**

- 1 - Очень плохо
- 2 - Плохо
- 3 - Удовлетворительно
- 4 - Хорошо
- 5 - Отлично

**III. Опыт трудоустройства: барьеры и потребности**

**14. Какие трудности вы испытываете при поиске работы? (Выберите до 3х вариантов)**

1. Нет подходящих вакансий на рынке труда
2. У меня нет достаточного опыта/квалификации
3. Я сталкиваюсь с дискриминацией при трудоустройстве (из-за пола, возраста, инвалидности и т. д.)
4. У меня нет связей/знакомств
5. Отсутствие информации о возможностях трудоустройства
6. Отсутствие соответствующих навыков
7. 7. Личные обстоятельства
8. Я особо не искал(а) работу
9. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**15. Помогло ли Вам обучение, которое Вы прошли в местах, рекомендованных центрами занятости населения, при трудоустройстве?**

1. Да, сразу помогло найти работу по новой специальности
2. Да, но только через некоторое время (более 3х месяцев)
3. Да, но работа не соответствует полученной квалификации, или полученные на обучении знания, я не применяю
4. Нет, не помогло найти работу (переход к вопросу №16)
5. Нет, потому что работодатели не признают это обучение (переход к вопросу №16)
6. Нет, так как обучение было низкого качества (переход к вопросу №16)
7. Я не смог(ла) завершить обучение (переход к вопросу №16)

**15. Как быстро Вы нашли работу после прохождения обучения?**

1. В течение 1 месяца
2. В течение 2х месяцев
3. В течение 3-6 месяцев
4. от 6 до 12 месяцев

**16. Какие дополнительные услуги Вам оказали в службе по содействию занятости, помимо организации обучения, которые помогли Вам трудоустроиться? (Выберите до 3х вариантов)**

1. Регистрация и выписка соответствующих справок
2. Назначение пособий по безработице

3. Направление на общественно-оплачиваемые работы
4. Предоставление услуги по предоставлению обучению (краткосрочные курсы)
5. Предоставление информации о вакансиях
6. Предоставление услуги по проф.ориентации
7. Предоставление услуги по созданию социального контракта
8. Консультация по составлению резюме (помощь в оформлении документов)
9. Психологическая поддержка (тренинги, мотивационные встречи)
10. Организация стажировки/практики (временное трудоустройство для получения опыта)
11. Другое (укажите) \_\_\_\_\_
12. Я ничего не получил(а), кроме направления на обучение

**17. По вашему мнению, какие результаты Вы получили как итог взаимодействия с центром занятости населения, способствующие Вашему трудоустройству?**

|  | <b>Да</b> | <b>Нет</b> |
|--|-----------|------------|
| 1. Помогло получить первую работу – до обучения не было официального трудоустройства           |           |            |
| 2. Дало новую профессию/специальность – сменил сферу деятельности благодаря курсам             |           |            |
| 3. Улучшило мои текущие навыки – повысило квалификацию в уже имеющейся профессии               |           |            |
| 4. Помогло пройти собеседование – научило правильно презентовать себя работодателю             |           |            |
| 5. Дало официальный сертификат/диплом – документ помог при трудоустройстве на работу           |           |            |
| 6. Познакомило с полезными людьми – через обучение нашел работодателя или клиентов             |           |            |
| 7. Увеличило зарплату – после обучения смог претендовать на более высокооплачиваемую должность |           |            |
| 8. Помогло открыть свое дело – использовал знания для старта бизнеса                           |           |            |
| 9. Никаких результатов не получил(а)   |           |            |

**18. Сталкивались ли вы с дискриминацией при поиске работы?**

1. Да, из-за возраста
2. Да, из-за инвалидности
3. Да, из-за пола
4. Да, по другим причинам (укажите) \_\_\_\_\_
5. Нет

**19. Оцените, насколько по Вашему мнению, центры занятости населения помогают и действительно оказывают содействие в обучении и трудоустройстве людям в вашей ситуации.**

1. Их роль крайне важна, и их работа оказывает большое влияние на трудоустройство людям в моей ситуации

2. Их роль важна, но их деятельность не оказывает большого влияния на трудоустройство людям в моей ситуации.
3. Их деятельность почти не оказывает никакого влияния на трудоустройство людям в моей ситуации, ни в обучении, ни в трудоустройстве.
4. Считаю, что их деятельность совсем не оказывает никакого влияния на трудоустройство людей в моей ситуации.

**20. Какие дополнительные навыки, по вашему мнению, вам необходимы для Вашей успешной интеграции на рынок труда? (Выберите до 3х вариантов)**

1. Профессиональные навыки (работа с техникой, спецоборудованием)
2. Компьютерная грамотность (офисные программы, интернет)
3. Знание языков (государственный/иностранный)
4. Навыки общения (работа в команде, клиентами)
5. Опыт работы (нет стажа для трудоустройства)
6. Другое (указать) \_\_\_\_\_

**21. Какой вид занятости вы получили после обучения?**

1. Постоянная работа
2. Временная работа
3. Самозанятость/фриланс
4. Неофициальная занятость
5. Не трудоустроился(ась)

**22. Как вы оцениваете доступ к информации об обучении и о трудоустройстве при взаимодействии с центрами занятости населения?**

|  | Согласен | Частично согласен | Не согласен |
|--|----------|-------------------|-------------|
| 1. В центре занятости меня заранее проинформировали куда и как я могу обращаться за информацией, и я следую этим рекомендациям |          |                   |             |
| 2. В центре занятости информации об обучении и трудоустройству недостаточно  |          |                   |             |
| 3. Ко мне предвзятое отношение, и я считаю, что в центре занятости меня ограничивают в получении информации.                   |          |                   |             |
| 4. Я не знаю, как взаимодействовать с центрами занятости населения для получения информации об обучении и трудоустройстве.     |          |                   |             |

**23. По Вашему мнению каким образом можно улучшить доступ к трудоустройству для лиц, оказавшихся в Вашей ситуации? (Выберите до 3х вариантов)**

1. Увеличение количества образовательных программ
2. Повышение квалификации преподавателей, задействованных в обучении образовательным программам
3. Улучшение доступа к учебным материалам и ресурсам

4. Консультации по составлению резюме и прохождению собеседования
5. Поддержка в открытии собственного бизнеса
6. Другие меры (указать)\_\_\_\_\_

#### **IV. Самооценка**

**24. Считаете ли Вы, что Вы усердно занимались во время прохождения обучения через центр занятости населения?**

1. Да, я заставлял(а) себя усердно заниматься и считаю, что приложила максимум усилий, чтобы обучиться для дальнейшего трудоустройства.
2. Мне не всегда хватало дисциплины и мотивации обучаться полноценно, ходить на занятия, выполнять домашние задания, и это повлияло на результаты моего дальнейшего трудоустройства.
3. Я плохо занималась(ся) или не занималась(лся) вообще, т.к. мне было неинтересно, и поэтому не смогла трудоустроиться.

## **Приложение 2. Анкета для работодателей целевых районов**

Агентство EdNet при поддержке Ассоциации развития образования Кыргызстана по заказу Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики проводит это исследование, чтобы изучить доступность образовательных программ и трудоустройства для уязвимых групп. Ваши ответы помогут улучшить систему поддержки и сделать обучение более эффективным. Все данные анонимны и будут использованы только в обобщённом виде.

**Спасибо, что уделили время! Ваше мнение очень важно для нас.**

### **II. Социально-демографические данные**

#### **1. Регион расположения Вашей компании**

- 1.г.Бишкек
- 2.г.Ош
- 3.Чуйская область
- 4.Ошская область
- 5.Таласская область
- 6.Нарынская область
- 7.Иссык-Кульская область
- 8.Жалал-Абадская область
- 9.Баткенская область

#### **2. Сфера деятельности вашей организации:**

1. Сельское хозяйство
2. Промышленность
3. Строительство
4. Торговля
5. Услуги (медицина, образование, ИТ и др.)
6. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

#### **3. Количество сотрудников в вашей организации:**

1. Менее 10
2. 10–50
3. 51–100
4. Более 100

### **II. Сотрудничество с центрами занятости населения**

#### **4. Сотрудничаете ли вы с центрами занятости населения?**

1. Да, регулярно
2. Да, но редко
3. Нет (переход к вопросу №6)

#### **5. Если да, в чем заключается ваше взаимодействие с ними? (Выберите все подходящие варианты ответов)**

1. Подбор кандидатов из числа лиц, прошедших обучение в центрах трудоустройства
2. Организация стажировок для лиц, прошедших обучение в центрах занятости
3. Участие в ярмарках вакансий, организуемых центрами трудоустройства
4. Обучение сотрудников за счет центра занятости
5. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

#### **6. Если нет, то почему?**

1. Не знаю о таких возможностях сотрудничества с центрами занятости
2. Не доверяю качеству кандидатов и обучению, которое проводится в данных центрах по трудоустройству
3. Нет потребности в сотрудниках
4. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

### **III. Трудоустройство уязвимых групп**

**7. Брали ли вы на работу представителей следующих групп? (Выберите все подходящие)**

1. Лица с инвалидностью
2. Женщины
3. Молодежь в возрасте до 30 лет
4. Возвращающиеся трудовые мигранты
5. Нет, не брали

**ВСЕ ПОСЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ КАСАЮТСЯ ТОЛЬКО УЯЗВИМОЙ КАТЕГОРИИ ЛИЦ, УКАЗАННЫХ В ВОПРОСЕ №7**

**8. Считаете ли Вы, что обучение, пройденное данными лицами в организациях, в которые они были направлены центрами занятости населения, повлияло на Ваше решение принять их к себе на работу?**

1. Да, это был основной решающий фактор.
2. Да, частично повлияло.
3. Нет, не повлияло.
4. Затрудняюсь ответить

**9. Какое обучение, по Вашему мнению, необходимо организовывать центрами занятости населения для уязвимых лиц для их успешного трудоустройства на рынке труда, включая Вашу компанию? (выберите не более 3х приоритетных направления)**

1. Практико-ориентированные профессиональные курсы (обучение конкретным профессиям со стажировками)
2. Развитие цифровых навыков (базовая компьютерная грамотность, офисные программы)
3. Soft skills-тренинги (коммуникация, работа в команде, тайм-менеджмент)
4. Языковые курсы (государственный/русский/английский для конкретных профессий)
5. Подготовка к собеседованиям (составление резюме, самопрезентация)
6. Основы предпринимательства (для желающих открыть свое дело)
7. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**10. Какие барьеры мешают вам трудоустраивать уязвимые группы? (Указать до 3х вариантов)**

1. Нехватка квалификации у кандидатов
2. Необходимость адаптации рабочего места для них
3. Предубеждения среди сотрудников
4. Отсутствие господдержки (льготы, субсидии)
5. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**11. Какая, по Вашему мнению, поддержка от государства помогла бы вам нанимать больше уязвимых кандидатов?**

1. Налоговые льготы
2. Компенсация затрат на адаптацию
3. Бесплатное обучение сотрудников по заказу компании
4. Гарантированные стажировки с оплатой
5. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

#### **IV. Оценка качества подготовки кандидатов**

#### **12. Как вы оцениваете уровень подготовки кандидатов из данной категории уязвимых лиц, прошедших обучение в организациях, в которые они были направлены на обучение центрами занятости населения?**

1. Пройденное обучение было высокого качества.
2. Пройденное обучение было недостаточным для хорошей работы кандидата
3. Пройденное обучение было низкого качества
4. Я не почувствовал(а) никакого эффекта от обучения на месте работы.

#### **13. Какие навыки чаще всего не хватает таким кандидатам? (До 3х вариантов)**

1. Финансовая грамотность
2. Профессиональные (специальные)
3. Компьютерная грамотность
4. Soft skills (коммуникация, ответственность)
5. Опыт работы
6. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

#### **14. Как Вы готовы взаимодействовать с центрами занятости населения в целях повышения квалификации и обучения уязвимых категорий лиц с целью их дальнейшего трудоустройства? (отметить все приемлемые варианты)**

1. Да, мы готовы предложить стажировки в нашей компании
2. Да, мы готовы консультировать их относительно требований к навыкам, которые нам нужны.
3. Да, мы готовы предоставлять обучение на базе нашей компании на платной основе.
4. Другое (укажите) \_\_\_\_\_
5. Нет, не готовы.

#### **V. Рекомендации**

#### **15. Что, по вашему мнению, улучшит взаимодействие между представителями рынка труда и центрами занятости населения, и повысит результаты трудоустройства уязвимых лиц? (До 2х вариантов)**

1. Более практикоориентированные программы обучения.
2. Дополнительная информация о кандидатах (указать какая) \_\_\_\_\_
3. Финансовая поддержка при трудоустройстве уязвимых групп
4. Другое (укажите) \_\_\_\_\_

#### **16. Ваши предложения по улучшению системы трудоустройства уязвимых лиц**

---

### **Приложение 3. Анкета для проведения глубинного интервью**

Агентство EdNet при поддержке Ассоциации развития образования Кыргызстана по заказу Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики проводит это исследование, чтобы изучить доступность образовательных программ и трудоустройства для уязвимых групп. Ваши ответы помогут улучшить систему поддержки и сделать обучение более эффективным. Все данные анонимны и будут использованы только в обобщённом виде.

**Спасибо, что уделили время! Ваше мнение очень важно для нас.**

5. Пожалуйста представьтесь – Ваше ФИО, должность, место работы.
6. Есть ли у Вас опыт сотрудничества или взаимодействия с центрами занятости населения Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики? Если да, то как долго Вы взаимодействуете, и какой характер данного взаимодействия?
7. Как Вы оцениваете работу центров занятости населения по обучению и трудоустройству таких уязвимых групп населения, как женщины, молодежь от 16 до 35 лет, малоимущие и малообеспеченные семьи, лица с инвалидностью, возвращающиеся трудовые мигранты? Пожалуйста поясните свою оценку.

### **ВСЕ ОСТАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОТНОСЯТСЯ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО К ОЗВУЧЕННЫМ УЯЗВИМЫМ ГРУППАМ НАСЕЛЕНИЯ**

1. Считаете ли Вы, что у лиц данных категорий есть сложности в доступе к обучению в организациях, сотрудничающих с центрами занятости при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики? Если да, то почему?
2. Считаете ли Вы, что программы обучения, на которые направляют центры занятости данную категорию лиц, способствуют их успешной интеграции и трудоустройству на рынке труда? Поясните свой ответ.
3. По Вашему мнению какое обучение среди этих лиц наиболее востребованное?
4. Какие дополнительные факторы влияют на трудоустройство данных лиц после получения обучения, организованных с участием центров занятости?
5. Имеется ли разница в трудоустройстве данных лиц после прохождения формального и неформального образования?
6. Как быстро происходит трудоустройство после прохождения обучения, предоставленного через службы занятости? На какие данные Вы опираетесь, можете поделиться?
7. Какие барьеры мешают трудоустройству уязвимых групп?
8. Какая, по Вашему мнению, поддержка от государства помогла бы вам трудоустраивать больше уязвимых кандидатов?
9. Что, по вашему мнению, улучшит взаимодействие между представителями рынка труда и центрами занятости, и повысит результаты трудоустройства уязвимых лиц?
10. Ваши предложения и рекомендации по улучшению системы обучения и трудоустройства уязвимых лиц в контексте деятельности центров занятости населения.