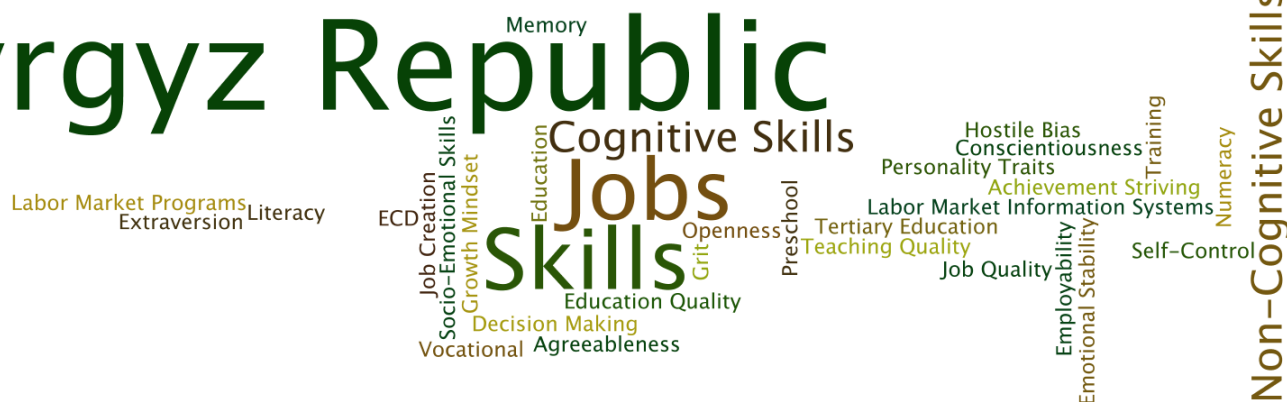


Развитие профессиональных умений

для расширения возможностей
трудоустройства в Кыргызской Республике

Kyrgyz Republic



Мохаммед Ихсан Аджвад, Джуст де Лаат,
Стефан Хат, Дженника Ларрисон,
Ильхом Абдуллоев, Робин Ауди,
Златко Николоски и Федерико Торраччи

Развитие профессиональных умений

для расширения возможностей
трудоустройства в Кыргызской
Республике

Мохаммед Ихсан Аджвад, Джуст де Лаат,
Стефан Хат, Дженника Ларрисон,
Ильхом Абдуллоев, Робин Ауди,
Златко Николоски и Федерико Торраччи

Стандартная правовая оговорка

Настоящий отчет является результатом работы сотрудников Международного банка реконструкции и развития (Всемирного банка). Результаты, толкования и выводы, изложенные в настоящем документе, не всегда отражают взгляды исполнительных директоров Всемирного банка и правительств стран, которые они представляют. Всемирный банк не гарантирует точности данных, использованных в настоящей работе. Границы, цвета, обозначения и прочие сведения, указанные на каких-либо картах в настоящей работе не предполагают какого-либо суждения со стороны Всемирного банка по поводу правового статуса какой-либо территории либо одобрения и принятия таких границ.

Авторские права

Материал настоящей публикации защищен авторским правом. Копирование и (или) передача частей настоящей работы или всей работы целиком без получения разрешения может являться нарушением применимого законодательства. Международный банк реконструкции и развития (Всемирный банк) приветствует распространение результатов своих работ и, как правило, оперативно предоставляет разрешение на частичное воспроизведение своих работ.

Для получения разрешения на ксерокопирование или перепечатку какой-либо части настоящей работы, пожалуйста, направьте запрос с подробной информацией в Центр авторских прав по адресу 222 Роузвуд Драйв, Дэнверз, штат Массачусетс 01923, США, тел.: 978-750-8400, факс: 978-750-4470, <http://www.copyright.com/>.

Все прочие вопросы о правах и лицензиях, в том числе о производных издательских правах, следует направлять в Представительство издателя, Всемирный банк по адресу 1818 H Street NW, Вашингтон, округ Колумбия 20433, США, факс 202-522-2422, адрес электронной почты: pubrights@worldbank.org.

Предлагаемые ссылки: Аджвад, Мохамед Ихсан, Джуст де Лаат, Стефан Хат, Дженника Ларрисон, Ильхом Абдуллоев, Робин Луди, Златко Николоски и Федерико Торраччи. 2014 год. «Дорога навыков: навыки для трудоустройства в Кыргызской Республике». Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия

Оглавление

Перечень рисунков	iii
Перечень аббревиатур и сокращений	v
Выражение признательности	vi
Обзор.....	1
1 Структурные изменения и рынок труда	5
1.1 Структурные трансформации изменяют спрос на навыки кадров	5
1.2 Высокий уровень занятости предвещает интенсивное применение навыков	9
1.3 Качество рабочих мест остается предметом серьезной озабоченности в плане эффективного применения навыков.....	12
2 Более развитые навыки являются надежными предикторами результатов на рынке труда	16
2.1 На рынке труда ценится образование	16
2.2 Существует тесная связь между навыками и вероятностью трудоустройства	19
2.3 Работники с более развитыми навыками чаще применяют эти навыки на рабочем месте	26
2.4 Недостатки в процессе поиска работы и демонстрации навыков	28
3 Формирование навыков	30
3.1 Навыки формируются на протяжении всего жизненного цикла.....	30
3.2 Уровень образования высок, но Кыргызская Республика упускает значительные возможности для развития навыков на различных этапах жизненного цикла.....	31
3.3 Уровень владения когнитивными навыками и уровень образования взаимосвязаны, но уровни образования существенно различаются.....	37
4 Дорожная карта навыков в Кыргызской Республике	41
Источники.....	45

Перечень рисунков

Рисунок 1.	Темпы роста ВВП Кыргызской Республики в 1991-2013 годах были нестабильными по сравнению со странами Европы и Центральной Азии (ЕЦА).....	5
Рисунок 2.	Производительность растет медленными темпами и отстает от других стран. 2000 - 2011 гг	6
Рисунок 3.	Удельный вес сельского хозяйства в ВВП снизился, в то время как удельный вес сферы услуг значительно вырос. 1990-2012 гг	7
Рисунок 4.	Большинство населения Кыргызской Республики занято в сфере услуг. 2013 год.....	7
Рисунок 5.	Эволюция квалификационной интенсивности свидетельствует о росте спроса на «навыки новой экономики». 2006-2012 год.....	8
Рисунок 6.	Недостаточность навыков является препятствием в глазах работодателей Кыргызской Республики	9
Рисунок 7.	Уровень занятости мужчин и женщин с разбивкой по возрасту, 2013 год.....	10
Рисунок 8.	Женщины в Кыргызской Республике более активны на рынке труда, чем женщины в соседних странах. 2013 год.....	10
Рисунок 9.	Экономическое благосостояние в незначительной мере влияет на принятие решения о миграции. 2013 год.....	11
Рисунок 10.	Практика неформальной занятости особенно распространена в сельскохозяйственной отрасли и среди лиц с уровнем образования не выше среднего общего	13
Рисунок 12.	Уровень использования компьютера на рабочем месте относительно низок. 2013 год	15
Рисунок 13.	Выпускники высших и средних специальных (технических) учебных заведений имеют больше шансов на рынке труда, чем выпускники средних общеобразовательных учреждений. 2013 год	16
Рисунок 14.	Характеристики трудоустройства имеют положительную взаимосвязь с посещением детского дошкольного учреждения в детстве. 2013 год	17
Рисунок 15.	Средняя отдача от высшего образования в Кыргызской Республике существенна среди наемных работников в возрасте 25-64 лет	18
Рисунок 16.	Высшее образование воспринимается как полезное, а другие виды образования – как менее полезные	19
Рисунок 17.	Набор навыков работника можно разделить на три группы навыков.....	20
Рисунок 18.	Как правило, когнитивные и некогнитивные навыки лучше развиты у молодых работников, чем у работников старшего возраста, в особенности среди неработающего населения. 2013 год	22
Рисунок 19.	Все когнитивные и большинство некогнитивных навыков более ярко выражены среди работников в государственном и частном секторе экономики по сравнению с лицами, работающими на условиях самозанятости.....	23
Рисунок 20.	Сравнение навыков наемных рабочих в формальном и неформальном секторах экономики.....	24
Рисунок 21.	Взрослые с намерениями миграции в среднем обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем взрослые без миграционных намерений	25
Рисунок 22.	Вернувшиеся на родину мигранты, в среднем, обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем немигранты. 2013 год.....	26
Рисунок 23.	Высококвалифицированные работники немного реже заняты физическим трудом	27

Рисунок 24. Работники с хорошо развитыми навыками количественного мышления чаще применяют их на работе.....	27
Рисунок 25. Работники с хорошим отношением к работе чаще осуществляют надзор за работой других	28
Рисунок 26. Являются ли какие-либо из перечисленных факторов препятствием в поиске работы?....	29
Рисунок 1: Навыки развиваются на всех этапах жизни.....	31
Рисунок 2: Охват программами дошкольного образования по-прежнему остается низким в Кыргызской Республике, 2013 г.....	32
Рисунок 3: Процент завершения образования высок, процент завершения высшего образования растёт	33
Рисунок 4: Все больше студентов высших учебных заведений изучают здравоохранение, образование и услуги – с 2000 по 2010 гг.....	34
Рисунок 5: Сравнительно небольшое количество фирм в Кыргызской Республике предлагает формальную подготовку	36
Рисунок 6: Когнитивные навыки взаимосвязаны с уровнем образования, как у мужчин, так и у женщин.	37
Рисунок 7: Когнитивные навыки лиц с одинаковым уровнем образования значительно разнятся ..	38
Рисунок 8: У лиц с высшим образованием значительно лучше развиты некогнитивные навыки ...	39
Рисунок 9: Существует значительные совпадения уровня развития некогнитивных навыков у лиц с различным уровнем образования.....	39
Рисунок 10: Показатели развития как когнитивных, так и некогнитивных навыков значительно выше у взрослых, посещавших программы дошкольной подготовки в детстве, 2013 год	40
Рисунок 11: Стороны, принимающие участие в развитии навыков на протяжении всей жизни индивида	41

Перечень аббревиатур и сокращений

BEERS	Исследование деловой среды и эффективности предприятий
BNPP	Программа партнерства между Всемирным банком и Министерством иностранных дел Нидерландов
ECD	Развитие детей дошкольного возраста
CPO	Стратегия развития образования
ETF	Европейский фонд подготовки кадров
GIZ	Немецкое общество международного сотрудничества
MOT	Международная организация труда
LMP	Программа развития рынка труда
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ОРМ	Обучение на рабочем месте
PISA	Программа международной оценки учащихся
СМС	Короткое текстовое сообщение
Госпредприятие	Государственное предприятие
STEP	Навыки для трудоустройства и продуктивности
ДМР	Доклад о мировом развитии

Выражение признательности

Отчет *«Дорога навыков: навыки для трудоустройства в Кыргызской Республике»* подготовлен группой специалистов, возглавляемой Мохаммедом Ихсанҗу Аджвадом и включающей в свой состав Ильхома Абдуллоева, Робина Ауди, Стефана Хата, Джуста де Лаата (бывшего руководителя рабочей группы), Дженнику Ларрисон, Златко Николоски и Федерико Торраччи. Кроме того, существенный вклад в работу внесли Дарига Чукмайтова и Александер Данцер. Отчет написан Мохаммедом Ихсаном Аджвадом, Джустом де Лаатом, Стефаном Хатом и Дженникой Ларрисон. Группа специалистов Всемирного банка работала под наблюдением и руководством Омара Арнаса.

Опрос проведен совместно группами специалистов Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ). Проект реализован при щедрой поддержке инициативы «Навыки для конкурентности и роста: вызов для стран-экспортеров рабочей силы», возглавляемой Джустом де Лаатом, со стороны Программы партнерства между Всемирным банком и Министерством иностранных дел Нидерландов (BNPP). Модели оценки когнитивных и некогнитивных навыков разработаны Карлом Таббсом (консультант из Университета Нью-Йорка) и Луизой Барии (консультантом из Массачусетского университета в Амхерсте).

Рабочая группа тесно сотрудничала с группой специалистов Всемирного банка, которая проводила аналогичный опрос в Болгарии и включала в свой состав Сильвию Гуаллар Арталъ, Викторио Левину, Алессандру Марини и Аблу Сафир. Группа специалистов выражает признательность за вдумчивые комментарии, поддержку и технический вклад Жишину Даса, Дингйонга Хоу, Саиду Исмаилахунову и Сароша Саттара. Административная и логистическая поддержка была предоставлена Зинаидой Кораблевой, а в представительстве Всемирного банка в Кыргызской Республике – Каринэ Тер-Акоповой и Мээрим Сагынбаевой. Дизайн титульной страницы разработан Шиванти Гунасекерой.

Эксперты-рецензенты: Елена Глинская, Эдмундо Муррутатра и Мария Лаура Санчез Пуэрта. Группа специалистов выражает особую благодарность за помощь региональным и страновым группам управления, в том числе Лауре Так, Сароджу Кумару Джа и Александру Кремеру.

Обзор

В мировой экономике, которая становится все более взаимозависимой и глобальной, новые рабочие места требуют кадров, обладающих более высоким уровнем аналитических и межличностных навыков. При ВВП на душу населения в размере 1 155 долл. США (по данным за 2012 год) Кыргызская Республика относится к категории стран с низким уровнем доходов населения. Однако в ней происходит ряд структурных изменений, характеризующихся уверенным расширением масштабов промышленной отрасли и, в особенности, сферы услуг. Результаты тщательного анализа данных подтверждают, что указанные отраслевые изменения влияют на сдвиг спроса на навыки рабочей силы в Кыргызской Республике в сторону спроса на «навыки новой экономики». В более широком контексте стремление Кыргызстана войти в категорию стран со средним уровнем доходов населения потребует наличия рабочей силы, обладающей разнообразными навыками и высокой квалификацией.

Цель настоящего отчета заключается в том, чтобы представить глубокий анализ взаимосвязей между образованием, навыками и их влиянием на рынок труда в Кыргызской Республике. Анализ основан на данных уникального обследования домохозяйств - первого в своем роде, проведенного в стране, - которое выходит за границы традиционного сбора данных и анализа достижений в области образования. Более конкретно, в обследование были включены масштабные оценки когнитивных и некогнитивных навыков работников как в формальном, так и в неформальном секторе, соискателей работы и экономически неактивных лиц, проведенные путем тестирования и опроса респондентов. В странах-членах ОЭСР такие оценки проводятся довольно часто, однако в странах со средним и низким уровнем доходов населения это относительно редкая практика.

Опрос был разработан специально для целей настоящего исследования и был проведен совместно Немецким обществом международного сотрудничества (GIZ) и Всемирным банком в 2013 году (см. Вставку 1). Исследование проведено при щедрой поддержке инициативы «Навыки для конкурентности и роста: вызов для стран-экспортеров рабочей силы» со стороны Программы партнерства между Всемирным банком и Министерством иностранных дел Нидерландов (BNPP). Отчет дополняет предшествующие исследования определяющих факторов экономического роста и результатов в части занятости и опирается на их данные¹.

Исследование дополняет Национальную стратегию устойчивого развития Кыргызской Республики на 2013 – 2017 годы за счет: (i) подробной эмпирической оценки взаимосвязей между образованием и навыками и рабочими местами, и (ii) конкретных целей мер политики, заслуживающих внимания при популяризации повышения квалификации кадров на протяжении жизненного цикла.

Главный вывод отчета заключается в том, что несмотря на то, что навыки ценятся на рынке труда, их недостаточность носит устойчивый характер. Три вывода особенно примечательны. Первый: молодые люди, обладающие более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, с большей вероятностью будут наняты на работу, чем неактивные и разочаровавшиеся кандидаты. Второй: среди трудоустроенных лиц работники с более развитыми когнитивными и некогнитивными

¹ Ариас et al. (2014), Зондергаард и Мурти (2012), Гилль et al. (2014), Всемирный банк (2012), и Всемирный банк (готовится к публикации).

навыками с большей вероятностью применяют эти навыки в ходе выполнения своих каждодневных рабочих обязанностей. Третий: среди трудоустроенных лиц работники с более развитыми навыками, в особенности, когнитивными, как правило, занимают более качественные должности.

Однако согласно отчету, в процессе формирования навыков имеются слабые места. Навыки формируются на разных этапах жизненного цикла, и в этом процессе принимает участие множество субъектов (например, семья играет центральную роль), однако эффективность образовательной системы Кыргызстана в части формирования навыков иногда оставляет желать лучшего. Во-первых, три четверти детей в возрасте от 3 до 5 лет не имеют доступа к детским дошкольным учреждениям, что вызывает озабоченность по поводу формирования когнитивных и некогнитивных навыков в раннем возрасте. Во-вторых, несмотря на то что процент учащихся, окончивших курс обучения, как правило, высок, приблизительно половине молодежи, попадающей на рынок труда с уровнем образования не ниже среднего общего, недостает когнитивных, некогнитивных и технических навыков, необходимых для найма на работу. Более того, чрезмерно большое количество выпускников высших учебных заведений обладают уровнем навыков, сравнимым с уровнем выпускников средней общеобразовательной школы. С одной стороны, работники с высшим образованием, как правило, обладают более высокими когнитивными и некогнитивными навыками. С другой стороны, существуют значительные вариации между уровнем когнитивных навыков работников с одинаковым уровнем образования.

Как было сказано ранее, уникальной характеристикой настоящего отчета является наличие в нем подробного анализа навыков кадров в Кыргызской Республике. Для целей настоящего отчета навыки работников разделяются на следующие категории: когнитивные, некогнитивные (т.е. социальные и поведенческие) и технические навыки. Основное внимание в настоящем исследовании уделяется когнитивным и некогнитивным навыкам. Когнитивные навыки опираются на способность использовать логическое, интуитивное и критическое мышление, а также на способность решения проблем, вербального выражения и на количественное мышление. Когнитивные навыки, оцениваемые в настоящем отчете, включают память, грамотность и способность к количественному мышлению. Некогнитивные навыки включают личностные характеристики и социально-эмоциональные навыки, которые являются значимыми на рынке труда, в том числе экстравертность, добросовестность, приятность в общении и эмоциональную стабильность. В рамках настоящего исследования рассматриваются следующие некогнитивные навыки: открытость (общительность), отношение к работе, способность к принятию решений, стремление к достижению цели и склад ума, ориентированный на рост.

Меры государственной политики обладают достаточным потенциалом для устранения наблюдающейся недостаточности навыков. Меры политики могут быть направлены на работу с будущими кадрами, как правило, в семье, сообществах и в системе формального образования, и (или) на работу с уже работающими кадрами с акцентом на учреждениях профессиональной подготовки для взрослых и на компаниях, предоставляющих услуги профессиональной подготовки без отрыва от производства. В своей совокупности выводы по Кыргызской Республике и концепция «Навыки для трудоустройства и продуктивности» (STEP) указывают на три цели мер политики, достижение которых может повысить качество, актуальность и интенсивность применения навыков на протяжении жизненного цикла:

- Направить детей по верному пути за счет акцента на тех мерах государственной политики, которые обеспечивают более быстрый всеобщий доступ к услугам по развитию детей дошкольного возраста и опираются на стратегии здорового питания и дошкольного образования, а также на недавние результаты институционального обзора, проведенного в рамках инициативы «Системный подход к более высоким результатам в сфере образования: развитие детей дошкольного возраста» (SABER ECD)². Данные усилия необходимо продвигать как неотъемлемую часть стратегии по формированию твердых навыков для будущего.
- Обеспечить всем студентам возможность изучения и овладения необходимыми для работы навыками, пользующимися спросом среди работодателей, за счет реализации мер государственной политики, таких как Стратегия развития образования (EDS 2020), которые: 1) направлены на формирование уверенных некогнитивных навыков на всех уровнях образования наряду с когнитивными навыками; 2) стимулируют процесс формирования некогнитивных навыков в школе; 3) делают акцент на систематической оценке навыков и достижений в образовательной сфере и на рынке труда; 4) поощряют большее количество студентов инвестировать в научно-техническую подготовку, как на уровне среднего общего, так и на уровне высшего образования.
- Поощрять предпринимательство и инновации за счет акцента на тех мерах государственной политики, которые: 1) стимулируют компании на повышение интенсивности применения навыков и инвестирование в укрепление навыков; 2) оказывают поддержку мигрантам, которые стремятся получить дополнительные навыки для повышения своих потенциальных доходов и, таким образом, расширения своих возможностей по поддержке своих семей.

В начале настоящего отчета рассматриваются характеристики рынка труда Кыргызской Республики. В частности, рассматриваются появляющиеся признаки изменения структуры спроса на навыки, модели участия в рынке труда и качество рабочих мест. В Разделе 2 изучаются спрос на когнитивные и некогнитивные навыки на рынке труда Кыргызской Республики и их применение. Далее, в Разделе 3 исследуются вопросы формирования навыков с тем, чтобы определить, насколько эффективна образовательная система в деле передачи когнитивных и некогнитивных навыков, пользующихся спросом среди работодателей. В завершении отчета приводится обсуждение мер государственной политики в рамках концепции STEP, направленных на формирование навыков, необходимых для того, чтобы претворить в жизнь стремление Кыргызской Республики стать страной со средним уровнем доходов населения.

Вставка 1. Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Исследование «Рабочие места, навыки и миграция» является одним из трех идентичных обследований домохозяйств, проведенных Всемирным банком в сотрудничестве с GIZ в 2013 году в странах Центральной Азии. В нем приняли участие следующие страны: Кыргызская Республика, Узбекистан и Таджикистан.⁺ Оно является репрезентативным на национальном, региональном (областном) и городском/сельском уровнях. В ходе обследования была собрана комплексная информация, которая

²

http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/CountryReports/ECD/SABER_ECD_Kyrgyz_Republic_CR_Final_2013R.pdf.

обычно не собирается в ходе традиционных обследований домохозяйств. Использовались следующие значимые инструменты: основная анкета и анкета с вопросами о навыках. Размер выборки для основной анкеты составил 1 500 домохозяйств - 7 706 респондентов. Учитывая тот факт, что в каждом домохозяйстве случайным образом выбирался один из его членов для предоставления ответов на вопросы анкеты о навыках, размер данной выборки составил 1 500 респондентов. Обследование проводилось с июля по сентябрь 2013 года.

*1. Основная анкета**

В структуру основной анкеты входят модули об образовании, занятости, миграции, расходах на здравоохранение, денежных переводах, пособиях, финансовых услугах, субъективной бедности, жилищных условиях, а также модуль об общих расходах домохозяйства. По завершении опроса по основной анкете осуществлялся случайный выбор одного члена домохозяйства в возрасте от 15 до 64 лет, которому предлагалось ответить на вопросы анкеты о навыках. Случайный выбор осуществлялся по принципу таблицы случайных чисел (метод Киша).

*2. Анкета с вопросами о навыках**

В структуру анкеты с вопросами о навыках входят подробные модули об ожиданиях по поводу работы, миграции и подготовке к миграции, языковых навыках и технической подготовке. Уникальность обследования заключалась в наличии когнитивных и некогнитивных вопросов для проверки навыков. Модуль о когнитивных навыках опирался на использование современного инструмента, недавно разработанного для аналогичного обследования в Болгарии. Модули для проверки некогнитивных навыков в анкете о навыках разработаны с использованием данных исследования Всемирного банка «Навыки для трудоустройства и продуктивности» (STEP). Модули о навыках разработаны при поддержке междисциплинарной группы экспертов в области психологии, оценки навыков, образования и рынка труда.

⁺См. Аджвад et al. «Дорога навыков: навыки для трудоустройства в Таджикистане» (2014 год), «Дорога навыков: навыки для трудоустройства в Узбекистане».

* Более подробный обзор разделов анкеты приводится в Приложении А «Разделы анкеты».

1 Структурные изменения и рынок труда

В данном разделе изложены последствия для рынка труда Кыргызской Республики и попытки ответить на три фундаментальных вопроса:

- 1) Имеются ли признаки структурных изменений в спросе на навыки кадров?
- 2) Как выглядит в сравнении участие в рынке труда различных когорт и гендерных групп?
- 3) Что нам известно о качестве рабочих мест в Кыргызской Республике?

В следующем разделе исследуется вопрос о том, имеется ли связь между участием в рынке труда, доступом к качественным рабочим местам, с одной стороны, и индивидуальным уровнем навыков и составом навыков в Кыргызской Республике, с другой стороны, и если имеется, то какая. В дополнение к результатам, представленным в основном тексте настоящего отчета, в Приложении D «Сводные таблицы» приведены более подробные результаты последствий для рынка труда.

1.1 Структурные трансформации изменяют спрос на навыки кадров

После резкого экономического спада, последовавшего за обретением независимости, экономика Кыргызской Республики характеризовалась положительным, хотя и непостоянным, ростом (Рис. 1). До 1991 года продукция, производившаяся в Кыргызской Республике, была ориентирована исключительно на потребление в Советском Союзе. Однако с распадом СССР спрос на продукцию исчез, и многие промышленные предприятия были закрыты. В отсутствие альтернативных рынков началась рост сельскохозяйственной отрасли и сферы услуг, и экономический рост возобновился в середине 1990-х годов. В период с 2002 по 2012 год рост ВВП составлял в среднем 3,7 процента. При ВВП на душу населения в размере 1 155 долларов США³ (2012 год) Кыргызская Республика является страной с низким уровнем доходов населения. Несмотря на то, что средний рост ВВП положителен, внутренний конфликт обусловил непостоянность роста на протяжении последних четырех лет, и темпы роста варьируются в диапазоне от -1 процента до 10 процентов.

Рисунок 1. Темпы роста ВВП Кыргызской Республики в 1991-2013 годах были нестабильными по сравнению со странами Европы и Центральной Азии (ЕЦА)

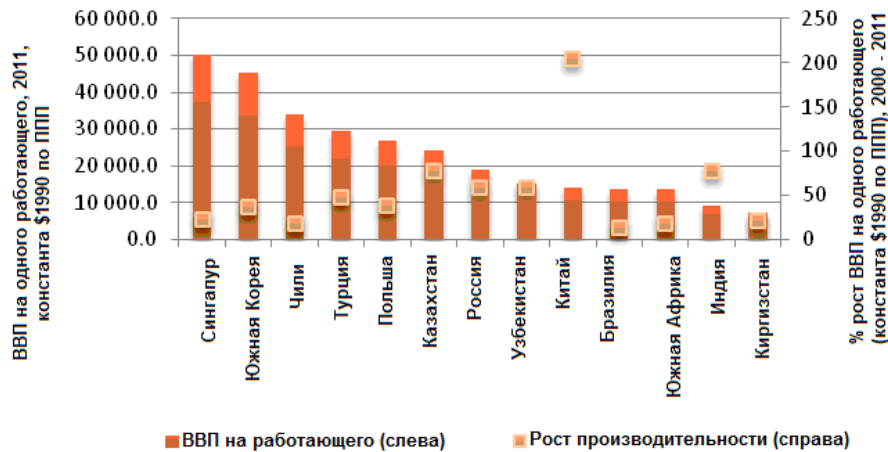


Источник: данные исследования «Показатели мирового развития», Всемирный банк; данные за 2013 год получены от органов государственного управления Кыргызстана

³ Показатели мирового развития, Всемирный банк, 2012 год, текущий уровень в долл. США

Тем не менее, производительность труда остается на низком уровне, а официальные темпы создания новых рабочих мест значительно ниже темпов прироста населения. В период с 1996 по 2012 год официальный уровень занятости населения рос в среднем всего на 0,14 процента в год, а то время как темпы прироста населения составляли 1,2 процента в год. Количество соискателей, появляющихся на рынке труда, несоизмерно больше, чем официальное количество вновь создаваемых рабочих мест. Для того чтобы обеспечить трудоустройство выпускников, необходимо, чтобы на рынке труда каждый год создавалось от 60 тыс. до 75 тыс. вакансий. В действительности, на кыргызстанском рынке труда создается всего 25 тыс. новых вакансий ежегодно (согласно данным Национальной программы Кыргызстана по обеспечению достойной занятости на 2010 – 2014 годы и Европейского фонда профессиональной подготовки, 2013 год). Это означает, что на трех выпускников приходится всего одна вакансия. Далее, темпы роста производительности труда в период с 2000 по 2011 годы составляли в среднем менее двух процентов (Рис. 2). Для сравнения, темпы роста производительности труда за аналогичный период составили более четырех процентов в Турции и более пяти процентов в России. Повышение темпов роста производительности является жизненно важной предпосылкой получения доступа к экономическим и социальным преимуществам.

Рисунок 2. Производительность растет медленными темпами и отстает от других стран. 2000 - 2011 гг



Источник: МОТ (2013 год)

Тем не менее, структура кыргызской экономики претерпела значительные изменения на протяжении последних 20 лет. В 1990 году на долю сферы услуг, промышленной и сельскохозяйственной отрасли приходилось приблизительно по одной трети ВВП (на долю промышленности приходилось немного больше, чем на долю двух других). В переходный период промышленная отрасль пришла в упадок, однако возродилась в последние годы за счет расширения масштабов швейной промышленности и частных предприятий. В то время как сельское хозяйство являлось доминантным сектором в 1990-х годах, в последнее время его потеснила сфера услуг. На сегодняшний день на долю сферы услуг приходится приблизительно 54 процента ВВП (по сравнению с 26 процентами, которые приходятся на долю промышленности, и 20 процентами, которые приходятся на долю сельского хозяйства) (Рис. 3).

Рисунок 3. Удельный вес сельского хозяйства в ВВП снизился, в то время как удельный вес сферы услуг значительно вырос. 1990-2012 гг



Источник: исследование Всемирного банка «Показатели мирового роста»

В настоящее время большинство трудоустроенных лиц работает в сфере услуг. 64 процента рабочей силы занято в сфере услуг, 14 процентов – в промышленности, 22 процента - в сельском хозяйстве. Таким образом, с учетом удельного веса всех отраслей экономики в ВВП удельный вес сельского хозяйства в ВВП практически эквивалентен его доле в занятости населения, в то время как экономическая отдача промышленности превышает ее долю в занятости населения, а производительность сферы услуг отстает. В промышленной отрасли наблюдается преобладание гендерного неравенства: 88 процентов работников промышленности являются лицами мужского пола. Во многих других странах, в которых происходят аналогичные структурные изменения, характеризующиеся сдвигом рабочих мест из традиционных секторов (сельское хозяйство и добыча полезных ископаемых) в более современные секторы (промышленность и сфера услуг), такой сдвиг предполагает увеличение значимости роли когнитивных и некогнитивных навыков в экономике (ОЭСР, 2010 год).

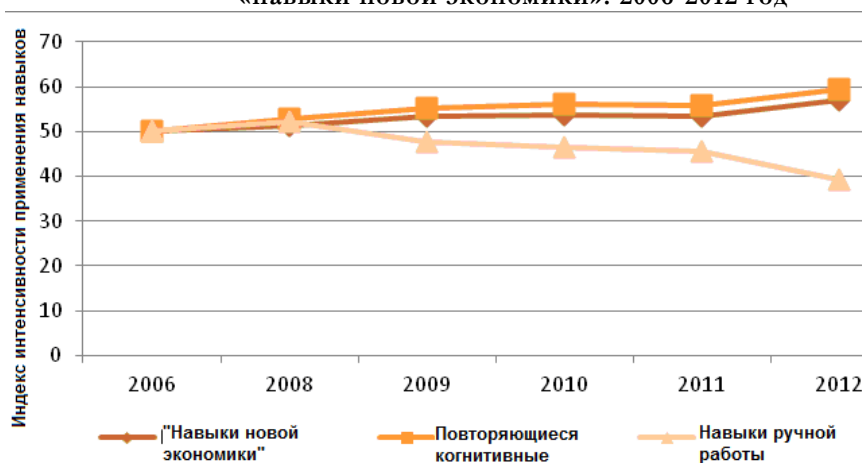
Рисунок 4. Большинство населения Кыргызской Республики занято в сфере услуг. 2013 год
Занятость по секторам экономики



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Кроме того, межотраслевые сдвиги сопровождаются повышением спроса на «навыки новой экономики», как это показывает анализ⁴, проведенный в рамках Обследования доходов домохозяйств в Кыргызской Республике в период с 2006 по 2012 годы. «Навыки новой экономики» - это аналитические и организационные навыки более высокого уровня, в том числе нестандартные когнитивные аналитические и межличностные навыки. На Рис. 5 показаны изменения индекса квалификационной интенсивности рабочих мест с 2006 года, измеренные в процентилях (или, другими словами, процентильное изменение требований к квалификации кадров в экономике Кыргызской Республики). Глядя на график, становится ясно, что количество «навыков новой экономики» выросло с 2009 года: наиболее резкий рост наблюдался в период с 2011 по 2012 год. Кроме того, спрос на стандартные когнитивные навыки тоже демонстрирует некоторый рост. «Навыки новой экономики» и стандартные когнитивные навыки зачастую ассоциируются с трудоустройством в сфере услуг и производства. В то же время спрос на стандартные навыки, не требующие высокой квалификации, которые часто ассоциируют с малопроизводительными профессиями в отрасли сельского хозяйства и розничной торговли, умеренно снизился. Данный сдвиг в спросе на навыки кадров находится в соответствии со сдвигами, наблюдаемыми в других странах Восточной Европы и Центральной Азии, а также во многих странах-членах ОЭСР, хотя эти тенденции не так ярко выражены в Кыргызской Республике.

Рисунок 5. Эволюция квалификационной интенсивности свидетельствует о росте спроса на «навыки новой экономики». 2006-2012 год



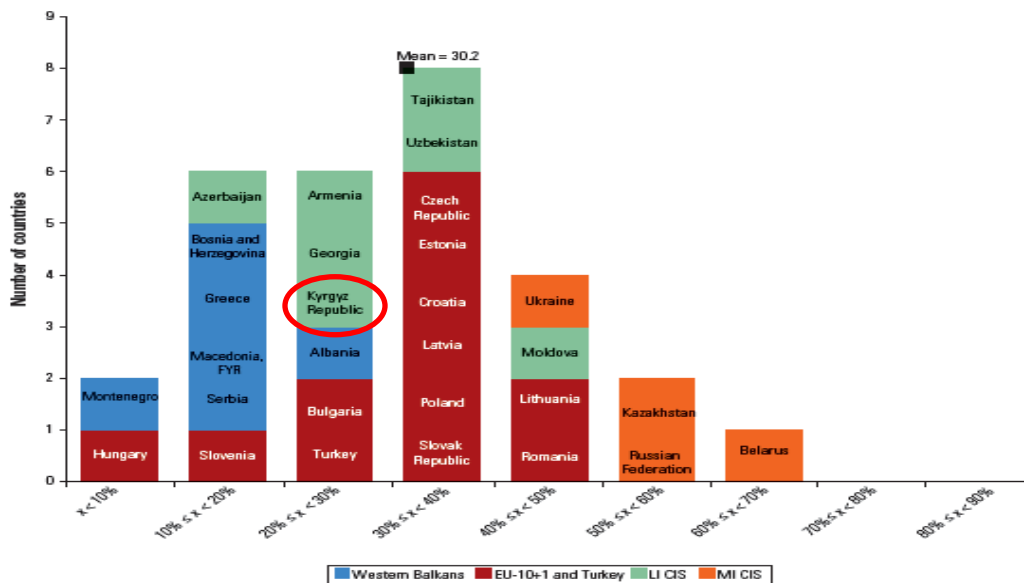
Источник: оценки авторов, сделанные на основании обследования доходов домохозяйств в Кыргызской Республике. 2006-2012

Наряду с данным сдвигом предприятия все чаще сообщают, что работники неадекватно подготовлены к потребностям рынка труда. В 2008 году 20-30 процентов предприятий в сфере производства, услуг и строительства в Кыргызской Республике заявили, что недостаточность навыков кадров является основным или чрезвычайно серьезным препятствием для развития их бизнеса (Рис. 6). По данному показателю Кыргызская Республика отстает от среднего показателя по Восточной Европе и Центральной Азии. Однако согласно данным Обследования предприятий, проведенного Всемирным

⁴ Анализ выполнен на основе методологии, впервые разработанной Аутором, Ливай и Мурнаном (2003 год) и доработанной Ацемоглу и Аутором (2011 год). Она опирается на требования к навыкам работников различных профессий в Соединенных Штатах в соответствии со справочником профессий «O*NET». По шкале от 1 до 5 для выполнения любой конкретной работы могут требоваться навыки, относящиеся к четырем категориям: «навыки новой экономики», неповторяющиеся ручные (физические) навыки, повторяющиеся когнитивные и повторяющиеся ручные навыки.

банком в 2013 году, 33 процента предприятий определили неадекватно подготовленные кадры как значимое препятствие в Кыргызской Республике. Эта цифра существенно выше, чем средний показатель 22 процента по Восточной Европе и Центральной Азии. Такой уровень неудовлетворенности работодателей во всех секторах экономики дает повод для реальной озабоченности по поводу навыков кадров⁵.

Рисунок 6. Недостаточность навыков является препятствием в глазах работодателей Кыргызской Республики



Source: Sondergaard et al. 2012, based on BEEPs (Business Environment and Enterprise Performance Surveys).
 Notes: The percentages on the x-axis are the shares of enterprises in the relevant bars that say skills are a major or very severe constraint to their business. EU-10+1 comprise the new member states of Eastern Europe and Croatia. LI are low-income and MI are middle-income countries of the Commonwealth of Independent States (CIS). See the data table in annex 4B for the key to abbreviations of country names.

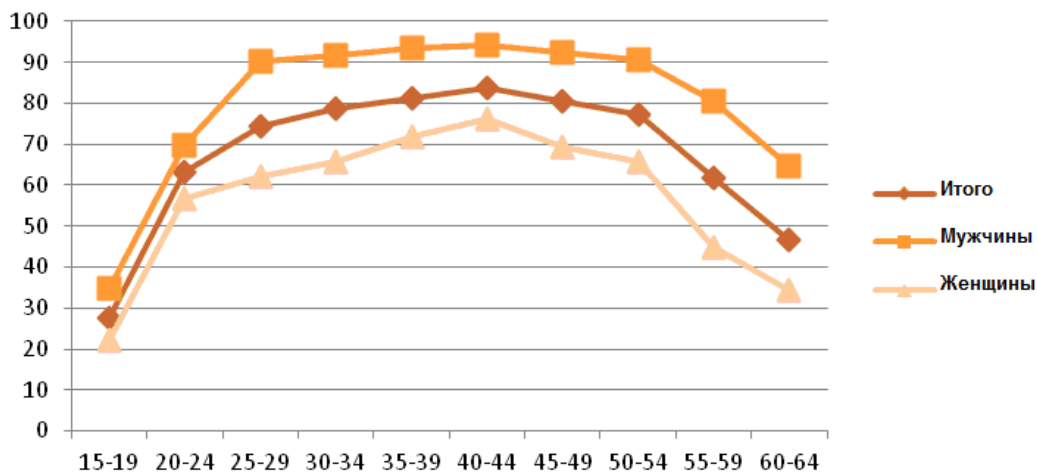
1.2 Высокий уровень занятости предвещает интенсивное применение навыков

Рабочая сила Кыргызской Республики молода, а общий уровень занятости относительно высок. В настоящее время численность населения составляет 5,6 миллиона человек; прирост населения составляет 1,1 процент в год⁶. Более 60 процентов населения находится в возрастной группе до 30 лет, половина всего населения Кыргызской Республики – лица младше 15 лет: это в два раза выше, чем аналогичное соотношение в странах ЕС. Менее 5 процентов населения находится в возрастной группе старше 65 лет по сравнению с 19 процентами в странах ЕС. Уровень занятости отражает процент рабочей силы в возрасте 15-64 лет, занятой в экономике, следовательно, это первый показатель использования навыков: неработающие лица неспособны применить свои навыки для того, чтобы внести вклад в экономику. Данные исследования показывают, что 82 процента мужчин в возрасте от 15 до 64 лет и 59 процентов женщин трудоустроены, что благоприятно выглядит на фоне показателей 73 и 58 процентов, соответственно, в странах-членах ОЭСР.

⁵ Ариас et al., 2014 год

⁶ Статистический отдел ООН, 2012 год

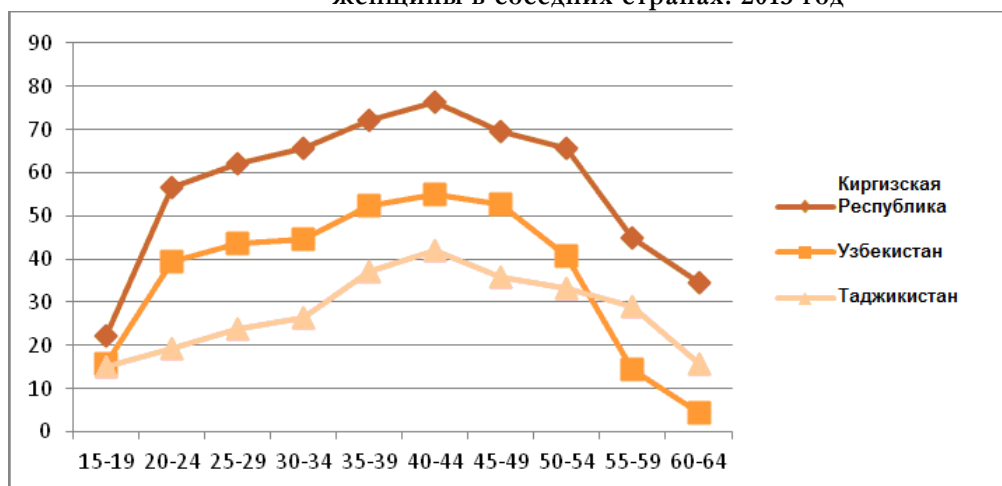
Рисунок 7. Уровень занятости мужчин и женщин с разбивкой по возрасту, 2013 год



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Уровень занятости женщин в Кыргызской Республике (59 процентов) намного выше, чем в Узбекистане (40 процентов) и Таджикистане (29 процентов). Показатели участия женщин относительно низки в возрастной группе 15-19 лет как в Кыргызской Республике, так и в Узбекистане и Таджикистане. Однако к 20 годам в этих странах проявляются ярко выраженные вариации в участии в рабочей силе, которые сохраняются на протяжении наиболее благоприятного для экономической занятости возраста (Рис. 8). В среднем, уровень занятости среди женщин в Узбекистане и Таджикистане составляет приблизительно 40 процентов и 29 процентов, соответственно, по сравнению с 59 процентами в Кыргызской Республике.

Рисунок 8. Женщины в Кыргызской Республике более активны на рынке труда, чем женщины в соседних странах. 2013 год



Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Еще одним важным явлением, характерным для рынка труда Кыргызской Республики, является миграция. 5 процентов населения регулярно мигрирует внутри страны, в то время как более 10

процентов (т.е. более чем в три раза больше, чем в среднем по странам мира (3,2 процента)) в настоящее время проживает за границей (Табл. 1). Женщины чаще мигрируют внутри страны, в то время как мужчины чаще мигрируют за пределы страны. Данные качественных исследований показывают, что среди молодежи, в особенности, миграция рассматривается как возможность найти работу и получить опыт и навыки, поскольку полученное образование и подготовка не воспринимаются в качестве практических профессиональных навыков, необходимых для трудоустройства⁷.

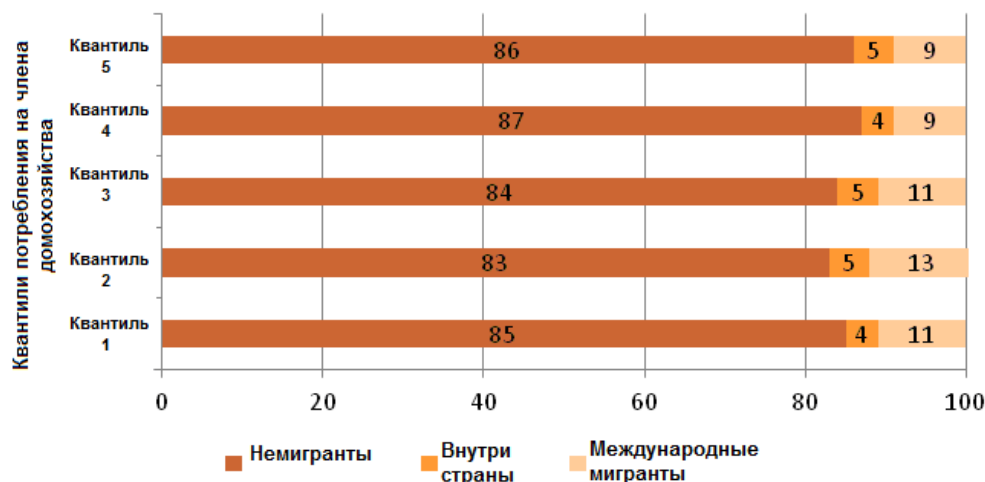
Таблица 1. Миграция и ее типы

	Международная	Внутри страны	Итого
Женщины	6.7%	5.1%	11.8%
Мужчины	14.7%	3.9%	18.6%
Итого	10.5%	4.6%	15.1%

Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Исследования показывают, что мигрируют обычно бедные, но не крайне бедные люди⁸, однако уровень потребления оказывает меньшее влияние на принятие решения о миграции в Кыргызской Республике. Миграционный профиль относительно схож для всех уровней потребления (Рис. 9). Наибольшая вероятность принятия решения о миграции наблюдается среди домохозяйств во втором квантиле (18 процентов), в то время как распространенность миграции в первом и пятом квантиле составляет 15 и 14 процентов, соответственно. Возможно, это в значительной мере обусловлено высоким уровнем занятости в неформальном секторе и субъективно воспринимаемыми преимуществами работы за границей.

Рисунок 9. Экономическое благосостояние в незначительной мере влияет на принятие решения о миграции. 2013 год



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

⁷ Всемирный банк, 2013б

⁸ Мурругарра et al., 2011 год

Кыргызская Республика является стороной региональных и двусторонних соглашений о миграционном движении. Российская Федерация является основной страной назначения для Кыргызских мигрантов. Региональное соглашение устанавливает возможность безвизового въезда и освобождает от необходимости получения гарантии работодателя до въезда в Российскую Федерацию. Свыше 80 процентов эмигрантов выбирают Россию в качестве страны назначения. Кроме того, Кыргызская Республика является стороной двусторонних соглашений с Казахстаном, Таджикистаном и Узбекистаном о социальной защите мигрантов⁹. Граждане Кыргызской Республики мигрируют и в эти сопредельные страны. Кроме того, привлекательными для работников являются такие страны, как Украина, Израиль и Германия, хотя в эти страны Кыргызцы мигрируют в значительно меньших количествах. Большинство мигрантов занимаются индивидуальной предпринимательской деятельностью, постоянно пересекая границу для покупки и перепродажи товаров, однако многие из них нанимаются на работу в сфере сельского хозяйства, строительства, в супермаркетах и кафе.¹⁰ В 2012 году объем денежных переводов от мигрантов составил одну треть ВВП, что вывело миграцию на первое место по продуктивности по сравнению с любым другим сектором экономики с учетом процента занятого населения. Наиболее существенные объемы денежных переводов поступают из Российской Федерации (2 308 млн. долл. США), Израиля (80 млн. долл. США) и Украины (74 млн. долл. США).¹¹

За границей мигранты могут сталкиваться с негарантированным характером трудовой занятости: данная проблема зачастую стоит особенно остро при трудоустройстве в неформальном секторе экономики либо при нелегальном проживании в стране назначения. Согласно данным недавнего проведенного исследования, треть рабочих мигрантов сообщили о том, что они работают нелегально в стране назначения. В рамках того же исследования было выявлено, что 61 процент рабочих мигрантов не подписывали рабочего договора с работодателем, и, таким образом, на этих мигрантов не распространяются механизмы защиты прав рабочих, гарантированные двусторонними соглашениями.¹² Неквалифицированные мигранты особенно часто работают без защиты, которую гарантирует подписание договора.

1.3 Качество рабочих мест остается предметом серьезной озабоченности в плане эффективного применения навыков

Распространенность неформальной трудовой деятельности чрезвычайно высока, что вызывает озабоченность по поводу эффективного применения навыков. Неформальное трудоустройство это трудоустройство без оформления договора о найме либо трудоустройство лиц, бесплатно работающих в семьях (аналогичное определение используется и в прочих исследованиях, проводимых в странах Европы и Центральной Азии). Как показано на Рисунке 10, неформальная работа в ппате особенно широко распространена в сельскохозяйственной отрасли и среди лиц с уровнем образования не выше среднего общего. Практически две третьих (62 процента) кыргызстанских работников трудоустроены неформально. Почти все лица с образованием не выше среднего оказываются вовлеченными в деятельность в неформальном секторе экономики (76 процентов). В сфере услуг распространенность неформального трудоустройства наиболее низкая по

⁹ Чудиновских, 2012 год

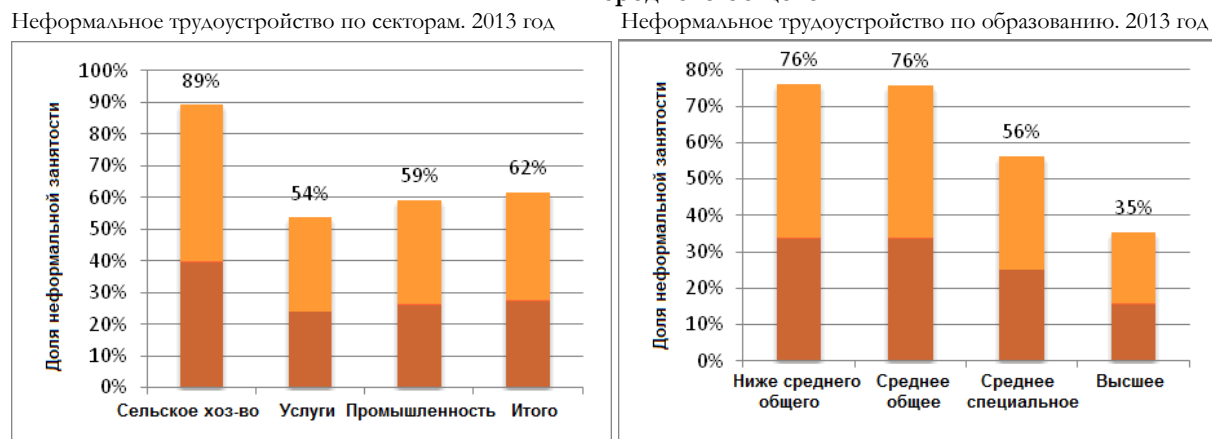
¹⁰ МОТ, 2010 год

¹¹ Всемирный банк, 2013с

¹² Аджвад et al., 2014 год; ОЭСР, 2012а

сравнению с другими сферами, хотя и находится на чрезвычайно высоком уровне: 54 процента работников трудоустроены неформально (по сравнению с 59 процентами в промышленной отрасли и 89 процентами в сельском хозяйстве). Неформальное трудоустройство приводит к ряду сложностей, поскольку в отсутствие официального договора о найме работникам приходится преодолевать множество барьеров, нивелировать шоки и риски (напр., Коэтгль et al., 2002 год). Далее, результаты других исследований показывают, что неформальные малые предприятия не располагают доступом к кредитованию, и им зачастую недостает средств для осуществления капитальных инвестиций, которые дополняют навыки людских ресурсов и способствуют их более эффективному применению. Кроме того, у них меньшее количество стимулов для инвестирования в подготовку работников.

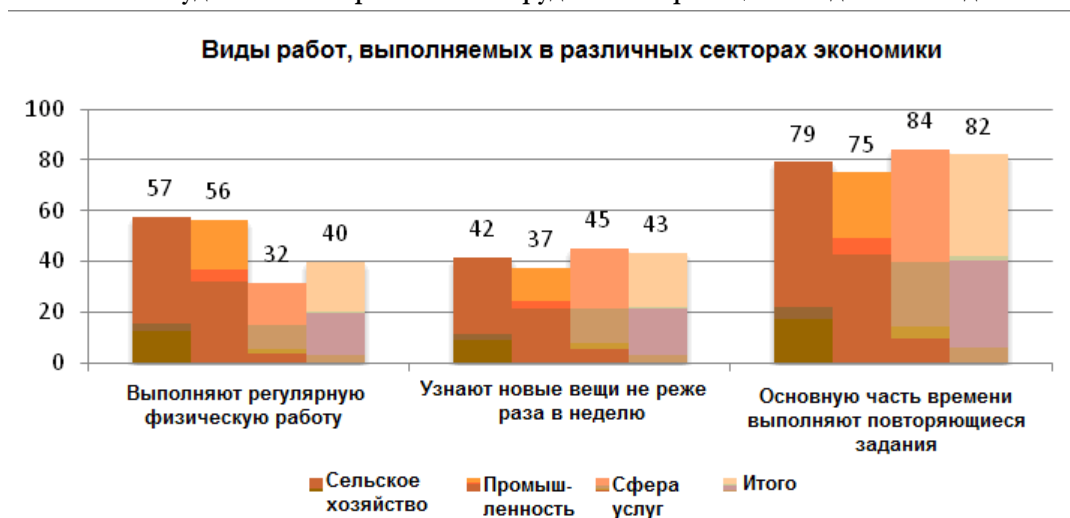
Рисунок 10. Практика неформальной занятости особенно распространена в сельскохозяйственной отрасли и среди лиц с уровнем образования не выше среднего общего



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

В целом, большое количество работников в Кыргызской Республике заняты физическим трудом, и небольшое количество работников осваивают новые знания на рабочем месте (Рис. 11: «Высокий удельный вес физического труда и повторяющихся задач». 2013 год). В настоящем исследовании физический труд определяется как работа, на которой требуется регулярно поднимать либо тянуть предметы массой свыше 50 фунтов (25 килограммов). Неудивительно, что физический труд широко распространен в сельскохозяйственной и промышленной отраслях, и менее распространен в сфере услуг. Большинство задач, выполняемых на работе, имеет повторяющийся характер (82 процента): это справедливо для труда во всех трех секторах экономики. Повторяющиеся задачи на ручную работу ограничивают возможности обучения на рабочем месте, что подтверждается ответами респондентов во всех трех секторах. Всего 42 процента всех респондентов, занятых в сельскохозяйственной отрасли, и 37 процентов, занятых в промышленной отрасли, сообщили, что они учатся чему-то новому не реже одного раза в неделю. В сфере услуг этот показатель немного выше – 45 процентов.

Рисунок 11. Высокий удельный вес физического труда и повторяющихся задач. 2013 год



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Примечание: физический труд определяется как работа, на которой требуется регулярно поднимать либо тянуть предметы массой свыше 50 фунтов (25 килограммов).

В целом, использование компьютеров находится на относительно низком уровне в Кыргызской Республике. Как показано на Рис. 12, в ходе выполнения рабочих обязанностей компьютерами пользуются 27 процентов работников в сфере услуг, 19 процентов в промышленности и 9 процентов в сельскохозяйственной отрасли. Далее, использование компьютеров на рабочем месте шире распространено среди молодых работников (25 процентов), чем среди работников старшего возраста (18 процентов). Необходимо повторить, что, несмотря на то что сдвиг в направлении сферы услуг сопровождается повышением спроса на более сложные навыки (в данном случае, на навыки пользования компьютером), общий уровень использования сложных навыков относительно низок по сравнению с другими развивающимися странами. В Кыргызской Республике компьютером пользуются 23 процента работников, в то время как в Юньнаньской провинции Китая данный показатель находится на уровне 55 процентов, в Боливии и Вьетнаме - 35 процентов, в Шри-Ланке - 30 процентов.¹³

¹³ Всемирный банк, 2013е

Рисунок 12. Уровень использования компьютера на рабочем месте относительно низок. 2013



Источник: Оценки авторов, сделанные на основании исследования Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

2 Более развитые навыки являются надежными предикторами результатов на рынке труда

В настоящем разделе приводятся данные об отдаче от наличия навыков на рынке труда и об использовании навыков на рабочем месте в Кыргызской Республике и рассматриваются два основополагающих вопроса:

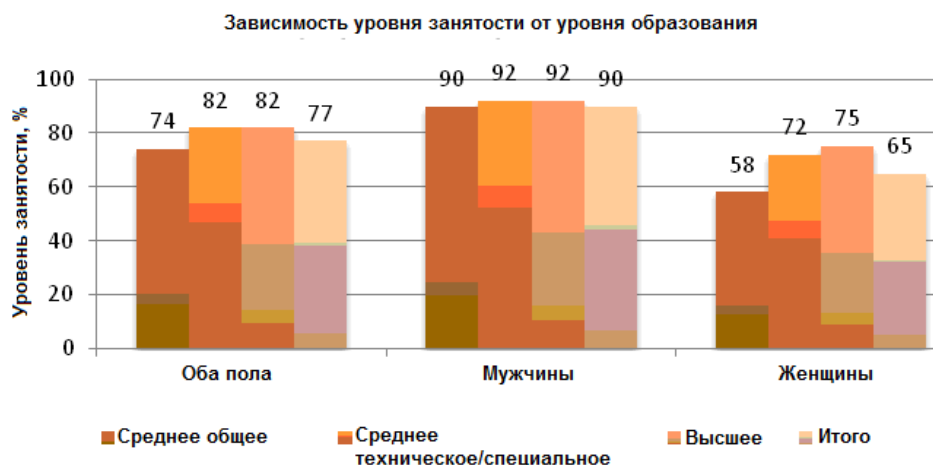
- 1) Какие навыки ценятся на рынке труда? и
- 2) Какие навыки работники применяют в настоящее время?

В дополнение к результатам, представленным в основном тексте настоящего отчета, в Приложении Е «Средние показатели когнитивных и некогнитивных навыков» приведены более подробные сведения о влиянии когнитивных и некогнитивных навыков на рынок труда.

2.1 На рынке труда ценится образование

Уровень занятости работников растет вместе с ростом уровня их образования. Среди женщин выпускники университетов и средних специальных (технических) учреждений образования трудоустраиваются с большей вероятностью, чем выпускники средних общеобразовательных учреждений. Среди мужчин уровень занятости весьма высок вне зависимости от уровня образования. В целом, уровень занятости среди взрослых с высшим образованием составляет 77 процентов, по сравнению с 57 процентами среди взрослых со средним общим образованием. Однако такая положительная взаимосвязь полностью обусловлена результатами трудоустройства женщин. Среди мужчин в возрасте 25-54 лет уровень занятости составляет приблизительно 90 процентов вне зависимости от уровня образования, в то время как среди женщин уровень занятости составляет 58 процентов для лиц со средним общим образованием и 72 и 75 процентов для лиц со средним техническим (специальным) и высшим образованием, соответственно.

Рисунок 13. Выпускники высших и средних специальных (технических) учебных заведений имеют больше шансов на рынке труда, чем выпускники средних общеобразовательных учреждений. 2013 год

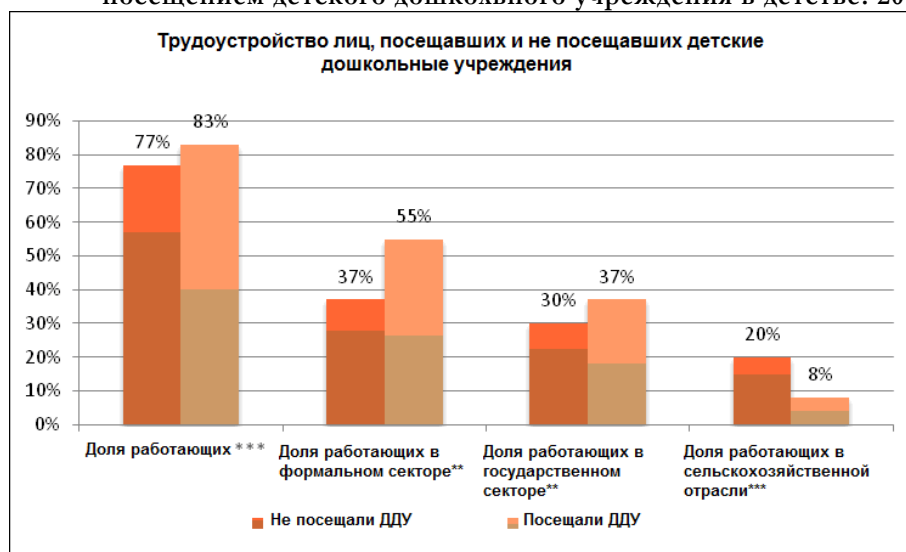


Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Примечание: респонденты в возрастной группе 25-64 года.

Посещение детских дошкольных учреждений приводит к большей вероятности последующего трудоустройства, а также получения более качественного рабочего места, однако только за счет более высоких результатов учебы в высших учебных заведениях. Результаты исследования, хотя и не доказывают наличия причинно-следственной связи, показывают, что те взрослые, которые в детстве посещали детские дошкольные учреждения, в среднем с большей вероятностью трудоустраиваются (83 процента), чем те взрослые, которые таких учреждений не посещали (77 процентов). Работу в формальном секторе экономики имеет больший процент тех трудоустроенных взрослых, которые в детстве посещали детские дошкольные учреждения (55 процентов против 37 процентов). Выполнение сельскохозяйственных работ тоже менее характерно для тех взрослых, которые в детстве посещали дошкольные учреждения. Тем не менее, если принять в расчет такие демографические характеристики, как возраст, пол, семейное положение, место проживания и, что важнее всего, уровень образования, то можно увидеть, что посещение дошкольного учреждения уже не является существенным предиктором характеристик трудоустройства (Рис. 14).

Рисунок 14. Характеристики трудоустройства имеют положительную взаимосвязь с посещением детского дошкольного учреждения в детстве. 2013 год



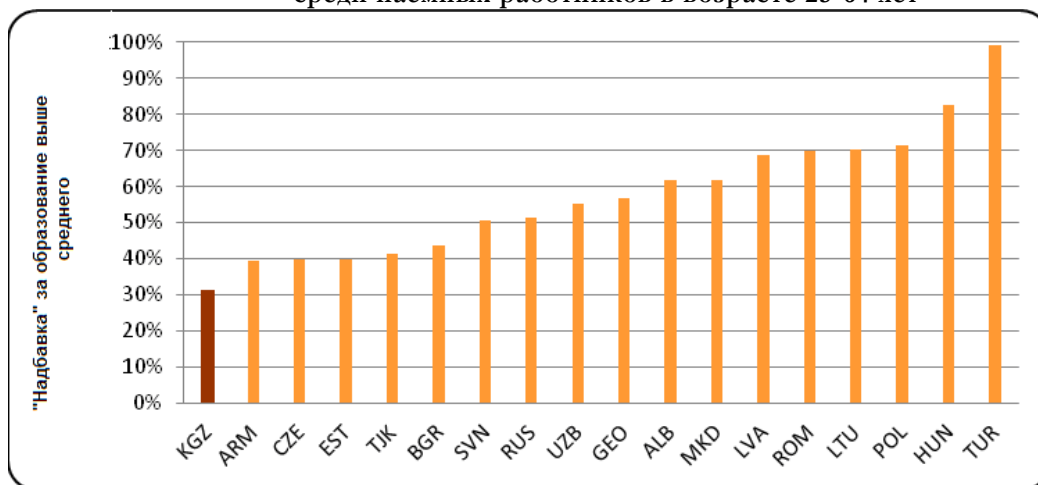
Источник: Оценки авторов, сделанные на основании исследования Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Примечания: респонденты в возрасте 25-64 лет; ***/**/* имеют значимые различия (1%, 5% и 10%, соответственно) между результатами лиц, которые посещали дошкольные учреждения, и лиц, которые их не посещали.

Среди трудоустроенных лиц наблюдается различие в виде немного более высокой заработной платы у работников с высшим образованием. На Рис. 15 показано, на сколько процентов, в среднем, заработная плата работников с высшим образованием выше, чем заработная плата работников со средним образованием (как со средним общим, так и со средним техническим), при схожих наблюдаемых характеристиках. В среднем, заработная плата работников с высшим образованием на 30 процентов выше, чем у работников со средним образованием. Такая отдача от наличия высшего образования является признаком наличия на рынке труда устойчивого спроса на работников с

высшим образованием. Однако по сравнению с другими странами ЕЦА такая «надбавка» за высшее образование в Кыргызстане является самой незначительной. Существует два вероятных объяснения. Во-первых, предложение выпускников с высшим образованием довольно велико: высшее образование имеет 27 процентов работающего населения: это выше, чем средний показатель 23 процента в странах-членах ОЭСР. Во-вторых, существует положительная корреляция между степенью модернизации (т.е. реформами по переходу к рыночной экономике) и отдачей от наличия высшего образования¹⁴. Средняя «надбавка» за высшее образование наиболее высока в большинстве стран ЕС-10. Ценность и важность высшего образования, вероятно, будет расти по мере продолжения процесса модернизации кыргызской экономики.

Рисунок 15. Средняя отдача от высшего образования в Кыргызской Республике существенна среди наемных работников в возрасте 25-64 лет



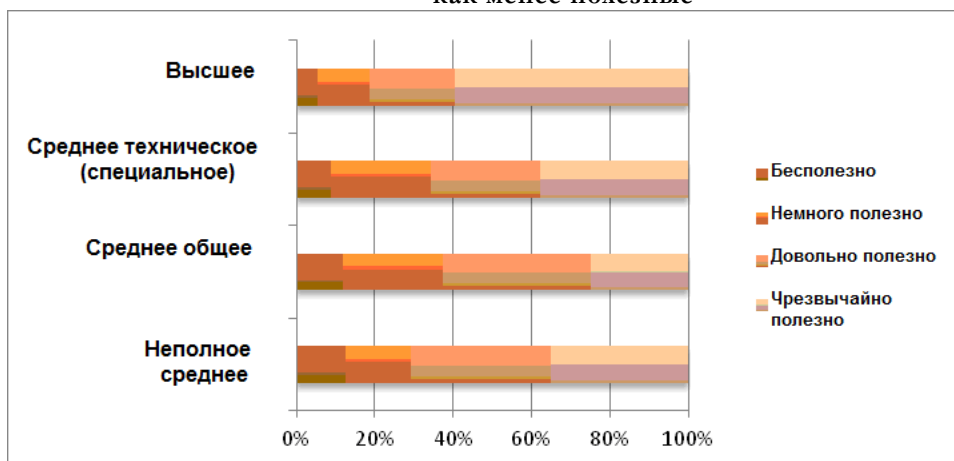
Источник: оценки авторов, сделанные на основании данных исследований Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Таджикистане» (2013 год), «Рабочие места, навыки и миграция в Узбекистане» (2013 год) и «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год). Оценки для остальных стран по данным Arias et al. (2014 год).

Примечание: наемные работники в возрасте 25-64 лет.

Сами работники положительно воспринимают пользу, которую приносит наличие у них высшего образования. В целом, выпускники высших учебных заведений рассматривают пользу от своего высшего образования как «чрезвычайно высокую», а 60 процентов выпускников в своих ответах указали, что их высшее образование «чрезвычайно полезно». Среди лиц со средним общим образованием всего 25 процентов отмечают, что их образование «чрезвычайно полезно», а среди лиц со средним техническим образованием менее 40 процентов выпускников считают свое образование чрезвычайно полезным в своей работе (Рис. 16).

¹⁴ См., например, Станева et al. (2010); Флабби et al. (2007); Рутковски (1996 и 2001).

Рисунок 16. Высшее образование воспринимается как полезное, а другие виды образования – как менее полезные



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

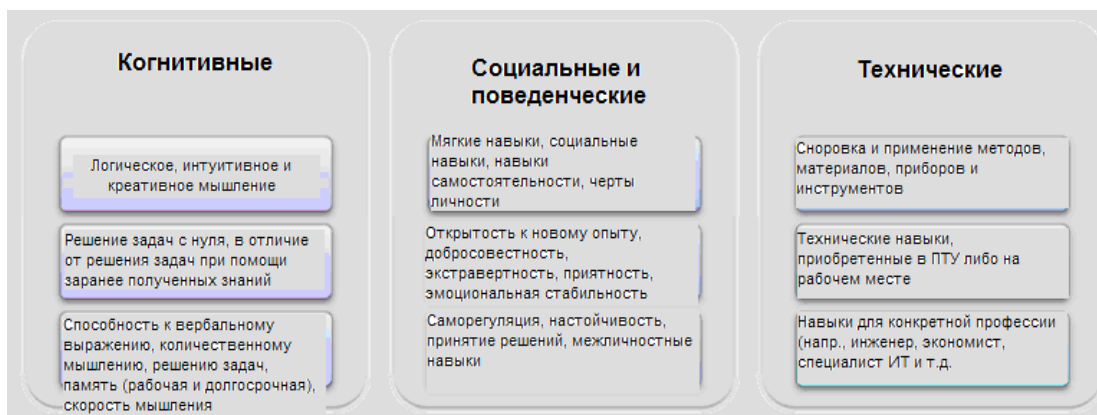
2.2 Существует тесная связь между навыками и вероятностью трудоустройства

Имеют ли навыки значение? На надлежащим образом функционирующем рынке труда ценятся навыки, приобретенные в рамках образовательной системы, а не только дипломы. Несмотря на то что работники могут иметь достаточное количество дипломов (а, как станет ясно из нижеуказанного, процент учащихся, закончивших курс обучения, высок в Кыргызской Республике), работодатели могут жаловаться на то, что работники не обладают навыками, необходимыми для выполнения работы. Результаты недавно проведенных исследований показывают, что именно качество образования (а не его количество) является залогом выработки ценных навыков у студентов и влияет на рост.¹⁵

Набор навыков работника состоит из трех видов навыков: когнитивные, некогнитивные и технические навыки. Когнитивные навыки опираются на способность использовать логическое, интуитивное и критическое мышление, а также на способность решения проблем, вербального выражения и на количественное мышление. Некогнитивные навыки включают личностные характеристики, которые являются значимыми на рынке труда, в том числе экстравертность, добросовестность, открытость для нового опыта, приятность в общении и эмоциональную стабильность. Технические навыки охватывают применение методик, материалов, приборов и инструментов и касаются конкретных навыков, имеющих значение для конкретных профессий. Ввиду ограниченного характера данных основное внимание в настоящем исследовании уделяется когнитивным и некогнитивным навыкам (см. более подробную информацию на Вставке 2).

¹⁵ Ханушек и Вуссманн, 2008 год

Рисунок 17. Набор навыков работника можно разделить на три группы навыков



Источник: Пьерр et al. (готовится к публикации, цитируется Всемирным банком, 2013b)

Вставка 2. Определение понятия «навыки» для целей настоящего исследования

Три когнитивных навыка, оцениваемых в настоящем исследовании, это память, грамотность и способность к количественному мышлению. Оценка рабочей памяти основана на ответах на двенадцать вопросов: респондентам предлагалось повторить последовательность чисел увеличивающейся длины. Оценка грамотности отражает навыки понимания прочитанного и основана на ответах на пять вопросов на понимание прочитанного текста. Оценка количественного мышления основана на ответах на десять вопросов, позволяющих оценить понимание инструкции по употреблению лекарства, расписание движения автобусов, рекламного объявления и графика. Необходимо отметить, что оценка количественного мышления отражает различные аспекты количественных навыков, которые зачастую требуют наличия более широкого набора когнитивных навыков, таких, например, как грамотности. В частности, лица, получившие высокую оценку за способность к количественному мышлению, обладали способностью узнавать и осуществлять манипуляции с цифрами, которые находились в различных форматах.

Пять некогнитивных навыков, оцениваемых в рамках настоящего исследования, это открытость, отношение к работе, способность к принятию решений, стремление к достижениям и склад ума, ориентированный на рост. Оценка строится на основе следующих вопросов:

- (1) Открытость по отношению к новым идеям и людям (5 вопросов, напр., «Компанейский и общительный ли вы человек?», «Интересно ли вам узнавать новые вещи?»);
- (2) Отношение к работе и поведение на рабочем месте (5 вопросов, напр., «Нравится ли вам работать над проблемами, для решения которых требуется очень много времени?», «Злятся ли на вас люди (относятся ли к вам плохо)?»);

- (3) Способность к принятию решений (5 вопросов, напр., «Думаете ли вы о том, как ваши действия влияют на других людей?», «Тщательно ли вы думаете перед тем, как окончательно принять важное решение?»);
- (4) Стремление к достижениям (3 вопроса, напр., «Делаете ли сверх того, чего от вас ожидают?», «Пытаетесь ли вы сделать больше, чем другие, чтобы быть лучшим?», и
- (5) Склад ума, ориентированный на рост (4 вопроса, напр., «Вы относитесь к принципиальному типу людей и не можете сильно измениться», «Вы можете вести себя по-разному, но ваш характер нельзя изменить»).

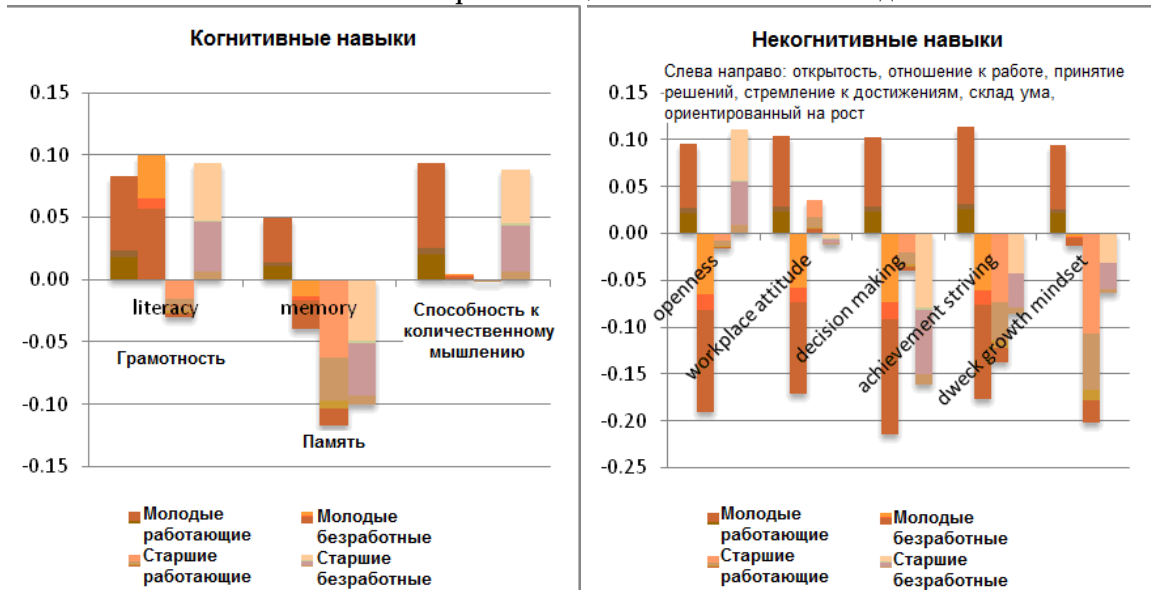
* Подробное описание когнитивной оценки и методологии ее построения приводится в Приложении В «Построение методологии оценки когнитивных навыков для создания шкалы и проведения оценки».

** Подробное описание некогнитивной оценки и ее построения приводится в Приложении С «Построение методологии оценки некогнитивных навыков для создания шкалы и проведения оценки».

Во-первых, наличие когнитивных и некогнитивных навыков имеет положительную корреляцию с успехом в поиске работы. На Рис. 18 показано, что молодые работающие люди, как правило, обладают более развитыми когнитивными (за исключением грамотности) и некогнитивными навыками, чем молодые неработающие люди. Однако такой разрыв не наблюдается между работающими лицами старшего возраста (55-64 года) и неработающими лицами старшего возраста, что дает повод предположить, что причиной безработицы среди лиц старшего возраста являются факторы, не имеющие отношения к навыкам. Например, ответы на вопросы, заданные в ходе качественных собеседований, показывают, что наиболее эффективным средством получения работы являются личные связи.¹⁶ Далее, необходимо заметить, что молодые работающие люди получили существенно более высокие оценки за ответы на все когнитивные и некогнитивные вопросы, чем как работающие, так и неработающие люди старшего возраста. Примечательными исключениями стали такие навыки, как грамотность и способность к количественному мышлению (когнитивные навыки), и открытость (некогнитивный навык).

¹⁶ Всемирный банк, 2013б

Рисунок 18. Как правило, когнитивные и некогнитивные навыки лучше развиты у молодых работников, чем у работников старшего возраста, в особенности среди неработающего населения. 2013 год



Источник: Оценки авторов, сделанные на основании исследования Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Примечание: молодые люди в возрасте 25-34 лет, лица старшего возраста в возрасте 55-64 лет.

Вставка 3. Литература по данному вопросу указывает на наличие крепкой взаимосвязи между наличием когнитивных и некогнитивных навыков и результатами в части занятости.

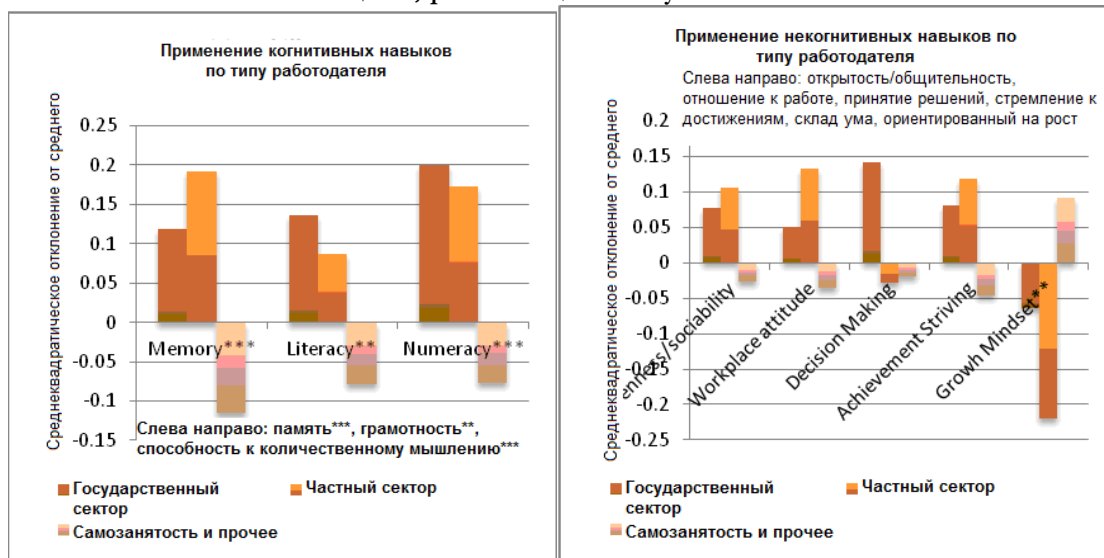
Проведенные ранее исследования указали на наличие крепкой и устойчивой связи между наличием когнитивных навыков и успехом на рынке труда. Результаты продольных исследований домохозяйств в США показали, что оценка когнитивных навыков учащихся является надежным предиктором уровня заработной платы (Хекман, 2000; Хекман и Карнейро, 2003; Кунха et al., 2006). Более того, эмпирические данные показывают, что недостаточность навыков считается одним из наиболее значимых препятствий для трудоустройства (Санчез Пуэрта, 2009). В научной литературе, посвященной проблематике навыков и успеха на рынке труда, выделяется два вида причинно-следственных связей: 1) прямая: Мурнан и коллеги (1995) провели оценку влияния математических навыков среди учеников выпускных классов на их заработную плату в возрасте 24 лет и обнаружили положительное и растущее влияние когнитивных навыков на уровень заработной платы; и 2) косвенная: Кунха и коллеги (2005) утверждают, что наличие когнитивных навыков увеличивает вероятность получения более высокого уровня образования, что, в свою очередь, ведет к более высокой экономической отдаче.

Аналогичным образом, существует все больше свидетельств того, что некогнитивные навыки тоже имеют большое значение для успеха на рынке труда. Несмотря на то что это относительно недавнее явление, научная литература, посвященная проблематике взаимосвязи между навыками и успехом на рынке труда, указывает на наличие крепкой и устойчивой связи между определенными

некогнитивными навыками, такими как надежность, настойчивость, понятливость и успехом на рынке труда (Хекман et al., 2006; Блом и Сайки, 2011; Кунха и Хекман, 2010). Авторы отдельной ветви литературы утверждают, что наличие некогнитивных навыков особенно высоко ценится в некоторых секторах (напр., в сфере услуг). Наконец, недавние данные, собранные в странах с высоким уровнем доходов населения, показывают, что работодатели ценят некогнитивные способности в большей степени, чем когнитивные способности и способность к независимому мышлению (напр., Боулз et al., 2001).

Все когнитивные и большинство некогнитивных навыков более ярко выражены среди работников в государственном и частном секторе экономики по сравнению с лицами, работающими на условиях самозанятости. В целях изучения взаимосвязи между набором навыков респондента и качеством рабочего места вышеуказанный анализ повторно проводился отдельно в отношении работников, занятых в сфере государственного управления, работников госпредприятий и работников частных предприятий с числом сотрудников в штате не менее шести. Нижеприведенные результаты показывают, что работники, работающие на условиях самозанятости, постоянно получают более низкие оценки.

Рисунок 19. Все когнитивные и большинство некогнитивных навыков более ярко выражены среди работников в государственном и частном секторе экономики по сравнению с лицами, работающими на условиях самозанятости

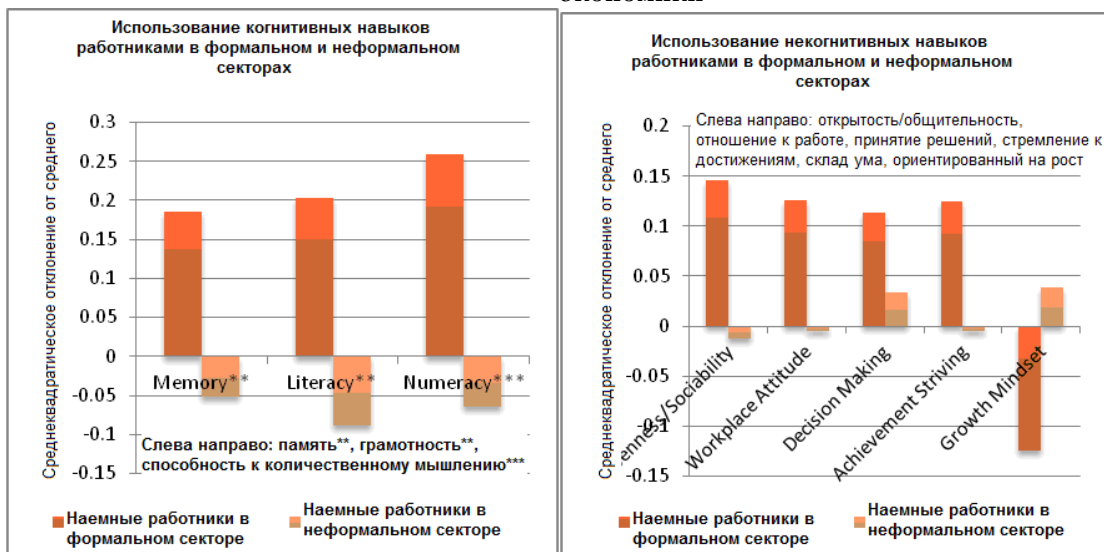


Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование рабочих мест, навыков и миграции в Кыргызской Республике (2013 год)

Примечание: Респонденты в возрасте 25-64 лет. *** Результаты F-тестов значимы на 1% уровне; ** значимы на 5% уровне; * значимы на 10% уровне.

И, наконец, наемные работники в формальном секторе экономики обладают более развитыми когнитивными навыками, чем наемные работники в неформальном секторе. В соответствии с вышеуказанным наблюдением, наличие более развитого набора навыков предполагает большую вероятность занятости в формальном секторе экономики, как правило, на должности в системе государственного управления либо на государственном предприятии (госпредприятии), а также на среднем или крупном частном предприятии.

Рисунок 20. Сравнение навыков наемных рабочих в формальном и неформальном секторах экономики



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование рабочих мест, навыков и миграции в Кыргызской Республике (2013 год)

Примечание: респонденты в возрасте 25-64 лет. *** Результаты F-тестов значимы на 1% уровне; ** значимы на 5% уровне; * значимы на 10% уровне.

Вставка 4. Навыки и миграция в Узбекистане и Кыргызстане

Проведенные исследования показывают, что образование и навыки мигрантов и немигрантов различаются. Среди причин можно выделить селективную миграцию групп, которые могут получить несоразмерные преимущества от мобильности (Бордас, 1987), инвестиции в высшее образование для тех, кто стремится мигрировать (Маунтфорд, 1997) и специфические предмиграционные инвестиции в человеческий капитал (Данцер и Дитц, 2014). Существует широкий диапазон литературных источников, посвященных вопросу самостоятельного выбора мигрантов в зависимости от уровня формального образования (напр., Чиквар и Хансон, 2005; Ланзона, 1998; Оррениус и Заводны, 2005). Однако данные о наличии у мигрантов когнитивных и некогнитивных навыков недостаточны.

Анализ взрослых жителей Кыргызской Республики и Узбекистана с намерением мигрировать показывает, что совершеннолетние лица трудоспособного возраста, которые планируют мигрировать, как правило, обладают когнитивными и некогнитивными навыками выше средних по сравнению с совершеннолетними лицами, которые не имеют планов на миграцию (Рис. 21: «Взрослые с намерениями миграции в среднем обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем взрослые без миграционных намерений»). Необходимо заметить, что данный анализ невозможно провести в отношении одной из стран отдельно ввиду недостаточного размера выборки. Что касается когнитивных навыков, то разрыв между совершеннолетними лицами трудоспособного возраста, которые планируют мигрировать, и теми, которые не планируют мигрировать, значителен в части навыков запоминания информации (стандартное отклонение выше 20 процентов) и незначителен в части грамотности; в части навыков количественного мышления такого различия не наблюдается. По всем оцененным некогнитивным навыкам лица с планами

миграции показали более высокие результаты, чем лица без намерения миграции; разрыв особенно велик в части стремления к достижениям, что отражает тот факт, что миграция за границу предполагает внесение значительного положительного вклада в семейные доходы в Центральной Азии. Вывод о том, что лица с планами миграции, в среднем, обладают более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем остальные лица трудоспособного возраста, подтверждает существующие селекционные теории миграции. Кроме того, результаты показывают, что исследования с акцентом исключительно на образовании могут привести к чрезвычайно различным выводам.

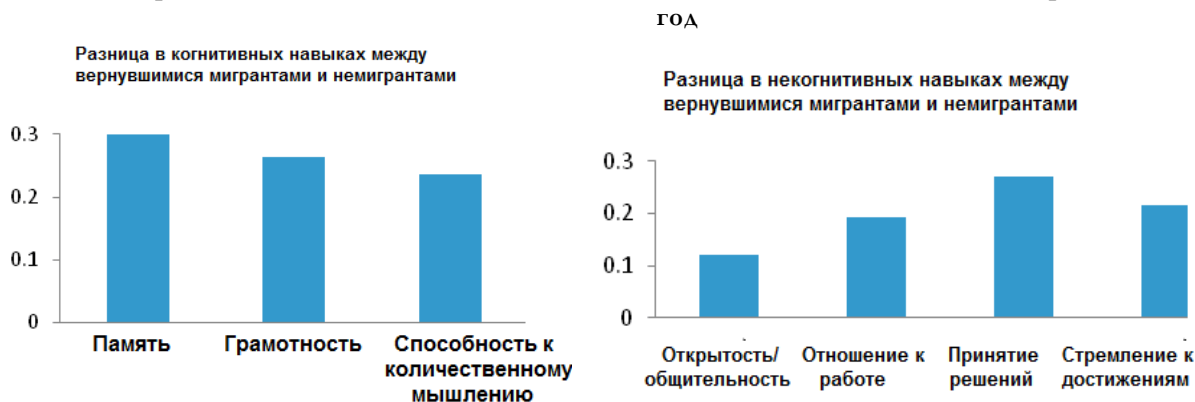
Аналогичным образом, мигранты, вернувшиеся домой после работы за границей, обладают значительно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем немигранты (Рис. 22: «Вернувшиеся на родину мигранты, в среднем, обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем немигранты». 2013 год). Разрывы между когнитивными навыками вернувшихся на родину мигрантов и немигрантов чрезвычайно велики в абсолютном выражении и намного шире, чем разрывы, наблюдаемые между взрослыми, имеющими намерение мигрировать, и взрослыми, не имеющими таких намерений. В то время как это может говорить о наличии обучающего эффекта миграции, это также может указывать на тот факт, что не все лица, планирующие мигрировать, претворяют свой план в жизнь и, действительно, мигрируют. С другой стороны, различия между навыками вернувшихся на родину мигрантов не так велики, как различия между взрослыми с намерением мигрировать и взрослыми трудоспособного возраста без миграционных намерений. Примечательным исключением является способность к принятию решений: по данному показателю вернувшиеся мигранты получают высокие оценки. Таким образом, в то время как лица, планирующие мигрировать, не обладают существенно более высокими навыками принятия решений, реальные мигранты обладают значительно более высокими навыками принятия решений. Данный результат может указывать либо на тот факт, что взрослые люди с развитыми навыками принятия решений претворяют в жизнь свои намерения мигрировать, либо на то, что мигранты получают такие навыки принятия решений во время своего пребывания за границей. Рассмотрение указанных различных вероятностей остается задачей будущих исследований.

Рисунок 21. Взрослые с намерениями миграции в среднем обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем взрослые без миграционных намерений



Источник: Оценки авторов, сделанные на основании исследования Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике и Узбекистане» (2013 год)

Рисунок 22. Вернувшиеся на родину мигранты, в среднем, обладают существенно более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, чем немигранты. 2013 год

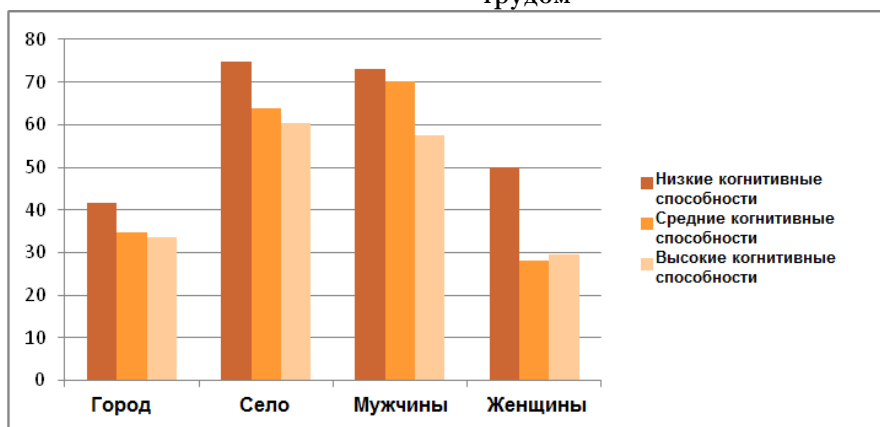


Источник: оценки авторов, сделанные на основании исследования Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике и Узбекистане» (2013 год)

2.3 Работники с более развитыми навыками чаще применяют эти навыки на рабочем месте

Среди занятого населения лица с более развитыми когнитивными навыками реже выполняют физическую работу, хотя и не так редко, как того можно было бы ожидать. Различия в части выполнения физической работы особенно очевидны среди женщин: физической работой заняты 50 процентов женщин с низкими когнитивными способностями по сравнению с менее чем 30 процентами женщин со средними и высокими когнитивными способностями (Рис. 23: «Высококвалифицированные работники немного реже заняты физическим трудом»). Среди мужчин с высокими когнитивными способностями 57 процентов занимаются физической работой по сравнению с 70 и 73 процентами мужчин со средними и низкими когнитивными способностями. Если не рассматривать фактор наличия когнитивных способностей у работников, то можно сказать, что физический труд более распространен в сельской местности.

Рисунок 23. Высококвалифицированные работники немного реже заняты физическим трудом

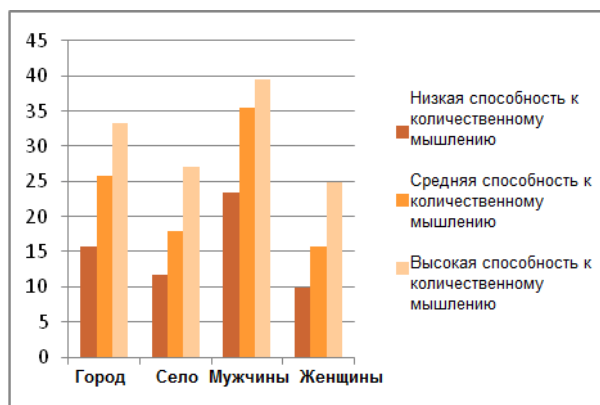


Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

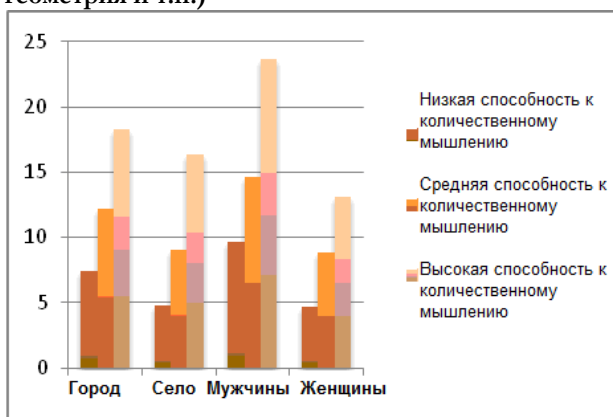
Кроме того, работники с более развитыми когнитивными способностями, как правило, чаще занимаются деятельностью, требующей наличия навыков количественного мышления более высокого уровня. На Рис. 24 («Работники с хорошо развитыми навыками количественного мышления чаще применяют их на работе») показано, что работники с хорошо развитой способностью количественного мышления чаще применяют эту способность в ходе выполнения рабочих обязанностей. Работники с развитой способностью количественного мышления в среднем в два раза чаще выполняют работу с дробями, десятичными числами и процентами, чем лица с менее развитой способностью количественного мышления. В то же время, лица с более развитыми когнитивными навыками почти в три раза чаще применяют на работе навыки количественного мышления, чем лица с менее развитыми когнитивными навыками. Указанные различия справедливы как для городской, так и для сельской местности, и как для мужчин, так и для женщин.

Рисунок 24. Работники с хорошо развитыми навыками количественного мышления чаще применяют их на работе

Респонденты, применяющие навыки количественного мышления на работе



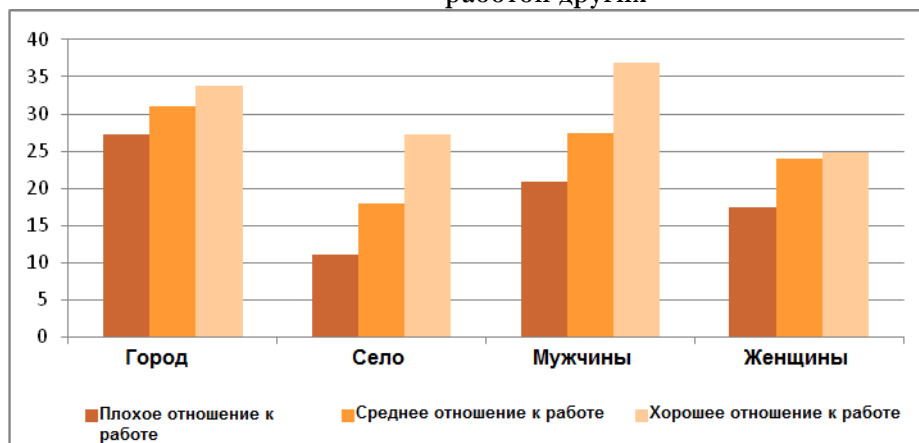
Респонденты, применяющие сложные навыки количественного мышления на работе (алгебра, геометрия и т.п.)



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

Работники с более развитыми некогнитивными навыками чаще осуществляют надзор за работой других работников. Отношение к работе включает в себя несколько характеристик, в том числе появление новых идей, прилежание в работе и удовольствие от работы над проблемами, на решение которых уходит много времени. Лица с хорошим отношением к работе чаще осуществляют надзор за работой других, чем лица с плохим или средним отношением к работе (Рис. 25: «Работники с хорошим отношением к работе чаще осуществляют надзор за работой других»). Это особенно справедливо для сельской местности и для мужчин. Большая открытость и общительность повышает вероятность установления контакта с людьми помимо коллег, например, с клиентами, заказчиками или студентами, что позволяет работникам расширять сеть своих профессиональных связей.

Рисунок 25. Работники с хорошим отношением к работе чаще осуществляют надзор за работой других



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

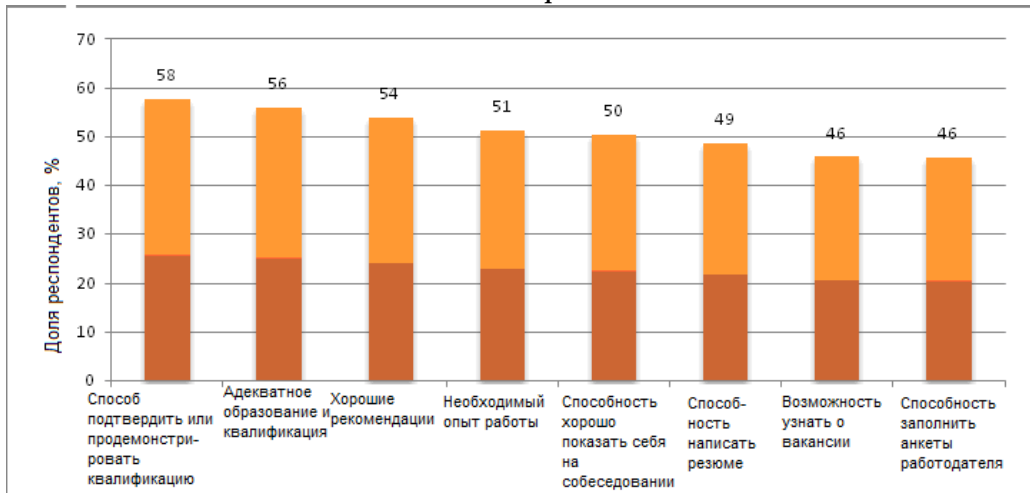
2.4 Недостатки в процессе поиска работы и демонстрации навыков

В целом, наличие более развитых когнитивных и некогнитивных навыков имеет взаимозависимость с более высокими результатами в части занятости. Тем не менее, ответы респондентов указывают на наличие значительных возможностей для улучшений. В частности, недостатки, присутствующие в методах поиска работы и демонстрации навыков работников, могут объяснить причины случаев неудачного подбора навыков. Всего около 40 процентов респондентов отметили, что они способны подтвердить или продемонстрировать свои навыки работодателю и что они обладают адекватной начальной квалификацией (Рис. 26: «Являются ли какие-либо из перечисленных факторов препятствием в поиске работы?»). Это хорошо сочетается с выводом об умеренной применимости квалификация работников на существующем рынке труда. Более того, почти половина респондентов сообщила о наличии существенных препятствий, усложняющих доступ к информации о вакансиях, который является обязательным условием правильного сочетания предложения рабочей силы и спроса на нее.¹⁷ Почти половина респондентов не верят в то, что у них имеется возможность узнать о

¹⁷ Качественные исследования показывают, что молодые люди и жители городской местности имеют доступ к информации о вакансиях благодаря интернету. Такой доступ невозможен в сельской местности, где доступ к интернету ограничен (Всемирный банк, 2013b).

появлении рабочих вакансий. А если бы они и верили в это, то половина из них все равно чувствуют себя неспособными написать резюме, пройти собеседование или предоставить хорошие рекомендации.

Рисунок 26. Являются ли какие-либо из перечисленных факторов препятствием в поиске работы?



Источник: Всемирный банк и Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ): исследование «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике» (2013 год)

3 Формирование навыков

В данном разделе представлен обзор литературы по развитию навыков, а также рассматривается ключевой вопрос для Кыргызской Республики: обеспечивает ли система образования и профессиональной подготовки когнитивные и некогнитивные навыки, необходимые для успешного участия на рынке труда?

3.1 Навыки формируются на протяжении всего жизненного цикла

Навыки развиваются на протяжении всех этапов жизни – от этапа абстрактного мышления до дошкольного, начального, среднего, высшего образования, а также на рабочем месте, - и у каждого типа навыков существуют важные и критические этапы формирования. Согласно новейшим данным, наиболее важные и критические этапы формирования различаются в зависимости от типа навыков; эти периоды «податливости» отмечены зеленым цветом на рисунке 27. Большая часть когнитивных и некогнитивных навыков формируется в ранние периоды жизни, в то время как технические навыки развиваются позже.

Период раннего детства имеет ключевое значение для развития когнитивных навыков. В данный период происходит первый этап формирования навыков, и он может быть особенно важен для сокращения разрыва между детьми из более обеспеченных и менее обеспеченных домохозяйств. Фактически, существуют веские доказательства того, что наиболее важным периодом формирования навыков является возраст до 5 лет. В возрасте от 8 до 10 лет закладывается прочная основа для когнитивных способностей индивида. Технические навыки развиваются позже – они развиваются постоянно на протяжении подросткового возраста и далее, в зрелом возрасте.¹⁸

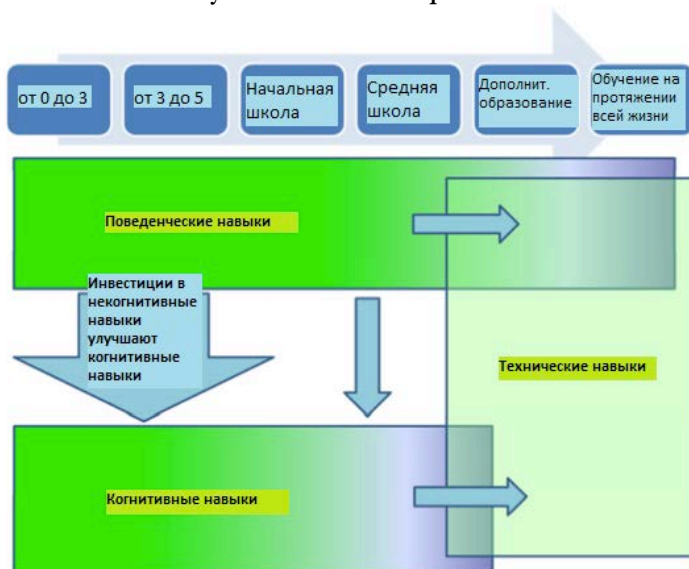
Развитие прочных некогнитивных навыков на ранних этапах жизни крайне важно для развития навыков, необходимых для успешного трудоустройства на более поздних этапах. Прочные когнитивные и некогнитивные навыки способствуют успешному приобретению технических навыков, так как основа из прочных когнитивных и некогнитивных навыков поможет работникам совершенствовать технические навыки на протяжении всего трудоспособного периода жизни.¹⁹ Эти навыки также формируют потенциал и мотивацию к поглощению новых знаний, адаптации и решению новых проблем, таким образом, оказывая влияние на способность к обучению на протяжении всей жизни. Подобные навыки приобретают особенно высокую значимость в условиях динамичной экономики, где отдельные навыки могут полностью устаревать. Это не значит, что стандартные навыки, в особенности некогнитивные, являются альтернативой академическому образованию. Наоборот, пристальное внимание к этим навыкам является мощным инструментом для повышения уровня образования, содействия обучению на протяжении всей жизни, и расширения возможностей для трудоустройства.²⁰

¹⁸ Heckman and Cunha (2010); Heckman (2000, 2006).

¹⁹ Всемирный банк (2013d).

²⁰ Arias et al. (2014).

Рисунок 1: Навыки развиваются на всех этапах жизни



Источник: Всемирный банк (2013d).

3.2 Уровень образования высок, но Кыргызская Республика упускает значительные возможности для развития навыков на различных этапах жизненного цикла

Согласно исследованиям, инвестиции в раннее развитие детей могут наиболее экономичным и эффективным способом обеспечить навыки, которые будут способствовать более высокой продуктивности на более поздних этапах жизни. Недостаточные инвестиции в раннее развитие детей могут иметь серьезные последствия. Обучение в раннем возрасте не только помогает заложить основу для освоения навыков на протяжении всей жизни; обучение детей дошкольного возраста является важным элементом обеспечения достаточного объема образования для подготовки молодежи к выходу на рынок труда. Раннее развитие детей включает не только обучение детей навыкам, способствующим развитию, но и надлежащий уровень здравоохранения и нормальное питание.

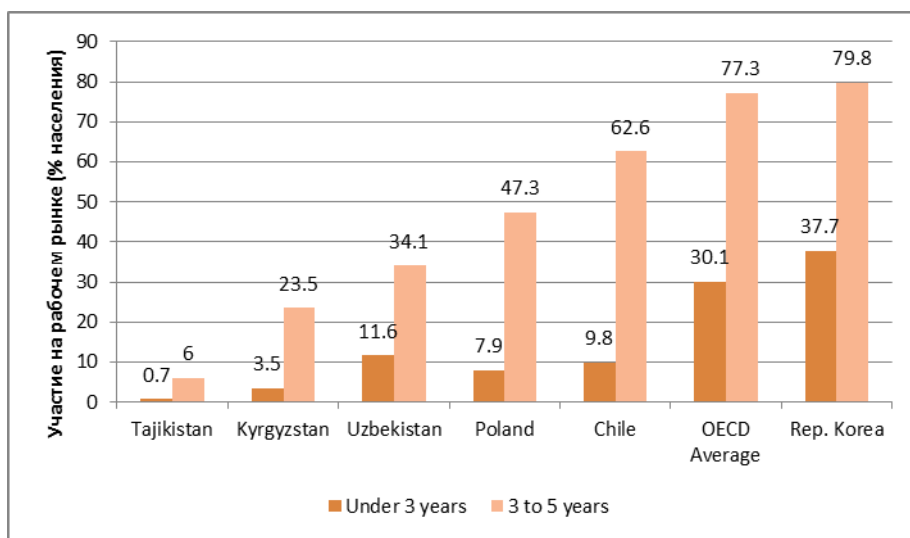
Кыргызская Республика инвестирует в раннее развитие детей при помощи мер по поддержке надлежащего полноценного питания беременных женщин и детей. Многие дети в регионе страдают от дефицита железа и фолиевой кислоты. Правительство пыталось бороться с этим при помощи закона о йодировании соли и обогащении муки. Министерство здравоохранения разработало стратегию питания, в которой акцент сделан на интервенции, направленные на детей раннего возраста и беременных женщин.²¹

Кроме того, в 2009 году Кыргызская Республика утвердила закон о дошкольном образовании, и вклад в раннее развитие детей на протяжении последних пяти лет увеличился. Тем не менее, охват детей в

²¹ World Bank (2013a).

возрасте 3-5 лет, находящийся на уровне 24%, по-прежнему остается низким (рис. 28), и существенно отстает от среднего охвата по странам ОЭСР на уровне в среднем 77%. Аналогичным образом, охват детей в возрасте до 3 лет также существенно ниже средних показателей по странам ОЭСР. Согласно количественным исследованиям, в стране имеется недостаточно учреждений дошкольного образования. При этом действующие учреждения либо имеют недостаточную площадь для удовлетворения спроса, либо являются слишком дорогостоящими для населения.²² Таким образом, единственным механизмом для решения вопроса формирования навыков у будущих работников является продолжение деятельности по созданию благоприятной среды для раннего развития детей и обеспечения доступности и надлежащего качества подобного образования.

Рисунок 2: Охват программами дошкольного образования по-прежнему остается низким в Кыргызской Республике, 2013 г.



Источник: Оценки авторов на основании исследования Всемирного банка/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год, ОЭСР (2013).

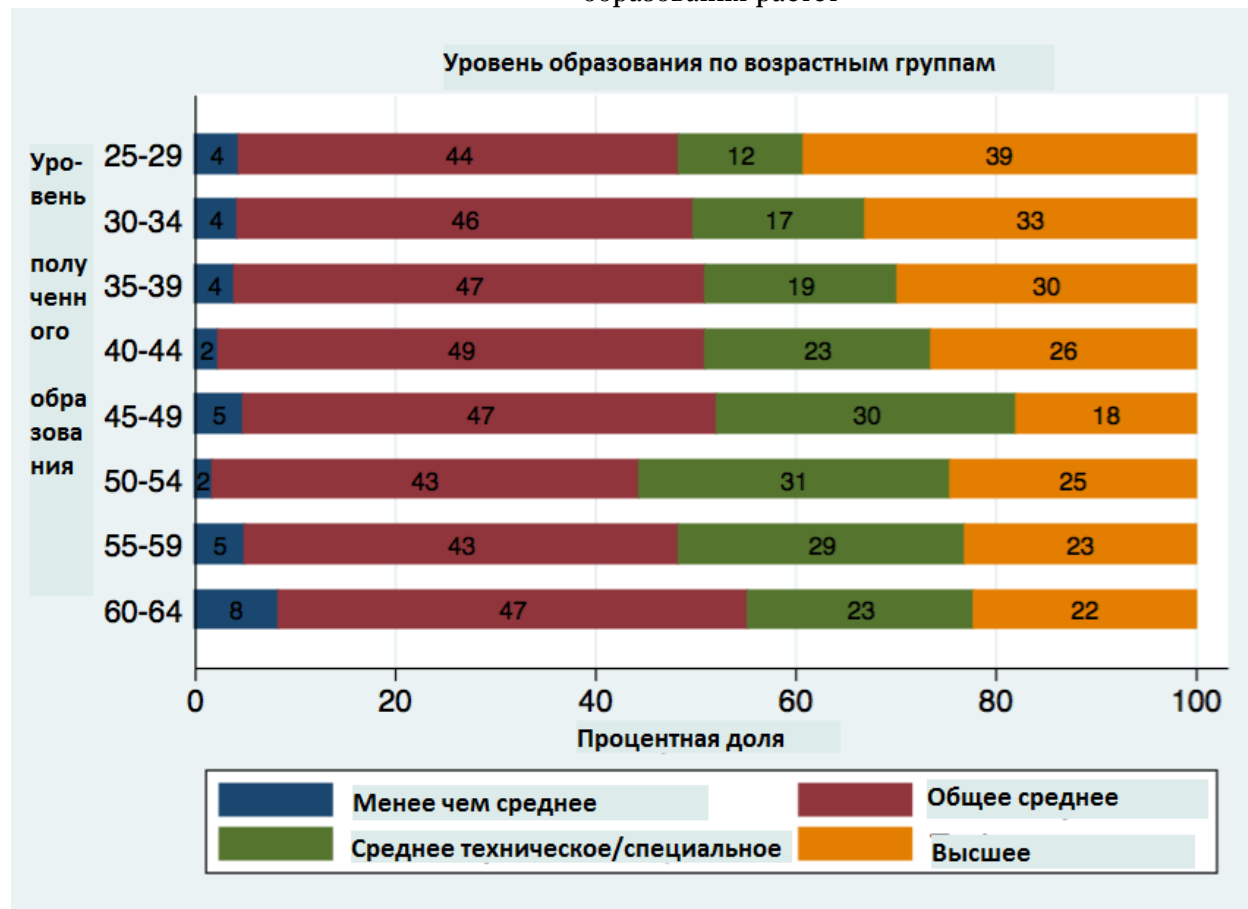
Under 3 years	до 3 лет	Tajikistan	Таджикистан	Chile	Чили
3 to 5 years	от 3 до 5 лет	Kyrgyzstan	Кыргызия	OECD average	В среднем по странам ОЭСР
		Uzbekistan	Узбекистан	Rep. Korea	Республика Корея
		Poland	Польша		

Следующим этапом формирования навыков является формальная система образования. В целом процент завершения образования в Кыргызской Республике высок. Лишь четыре процента населения в возрасте от 25 до 29 лет не имеют как минимум общего среднего образования. Процент завершения высшего образования для населения трудоспособного возраста составляет 27 процентов. В целом процент завершения высшего образования выше, чем в среднем по странам ОЭСР, где высшее образование имеют 23 процента населения трудоспособного возраста. На протяжении последних 20 лет процент завершения высшего образования постоянно возрастал, при этом различные частные учреждения предлагали краткосрочные практико-ориентированные программы. 39 процентов населения в возрасте от 25 до 29 лет имеют высшее образование. Наконец, среди населения в возрасте до 45 лет женщины в целом имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. В

²² Всемирный банк (2013b).

группе населения в возрасте от 25 до 29 лет 56 процентов женщин имеют среднее специальное или высшее образование, в то время, как только 46 процентов мужчины обладают той же квалификацией. В дополнение к представленным результатам в приложении D «Сводные таблицы» представлена более подробная информация об уровне образования трудоспособного населения Таджикистана.

Рисунок 3: Процент завершения образования высок, процент завершения высшего образования растет

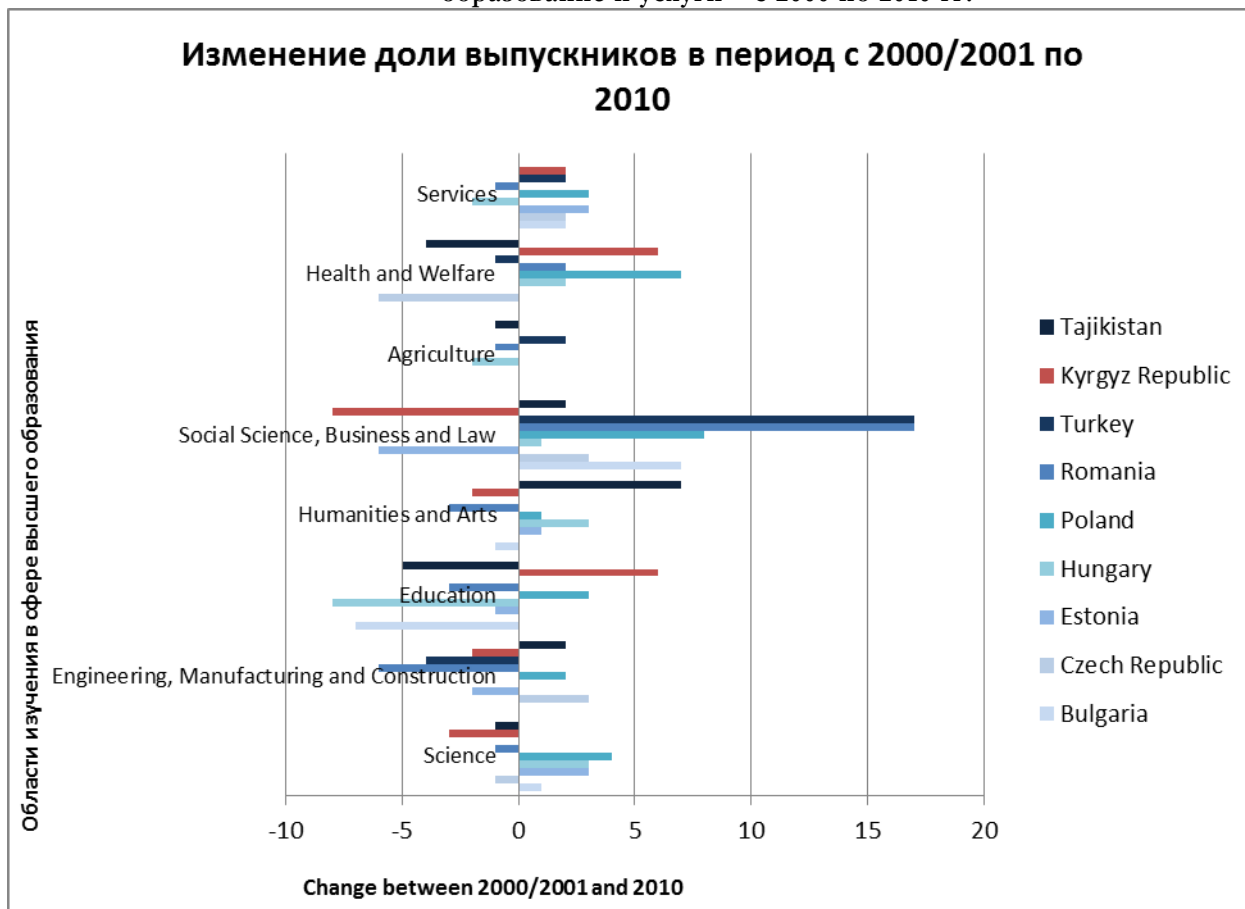


Источник: Всемирный банк/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год.

Изменения областей изучения в сфере высшего образования наглядно демонстрируют некоторое несоответствие между навыками и рынком труда. На рисунке 30 представлены изменения областей изучения в период с 2000 по 2010 год. По сравнению с 2010 годом, больше студентов Кыргызской Республики отдают предпочтение изучению услуг, здравоохранения и социального обеспечения, а также образования. С другой стороны, меньшее количество студентов предпочитает изучать общественные науки, бизнес, право, гуманитарные науки, проектирование, производство и строительство. Студенты отказываются именно от тех областей, где требуются навыки более высокого порядка, и спрос на которые на рынках труда более современных экономик растет. В частности, наличие профессионалов в сфере точных наук, технологий, проектирования и математики считается ключевым фактором развития наукоемких отраслей промышленности, но в Кыргызской Республике

все меньше студентов выбирают эти области для изучения.²³ Причиной изменения в выборе областей изучения может служить феномен, при котором все большее количество студентов выбирают высшее образование в качестве способа отсрочить выход на рынок труда.²⁴

Рисунок 4: Все больше студентов высших учебных заведений изучают здравоохранение, образование и услуги – с 2000 по 2010 гг.



Источник: Arias et al. (2014); расчеты Всемирного банка на основании Дайджеста образования ЮНЕСКО (2003, 2012).

Services	Услуги	Tajikistan	Таджикистан
Health and Welfare	Здравоохранение и социальное обеспечение	Kyrgyz Republic	Кыргызская Республика
Agriculture	Сельское хозяйство	Turkey	Турция
Social Science, Business and Law	Социальные науки, бизнес и право	Romania	Румыния
Humanities and Arts	Гуманитарные науки и искусство	Poland	Польша
Education	Образование	Hungary	Венгрия
Engineering, Manufacture and Construction	Проектирование, производство и строительство	Estonia	Эстония
Science	Точные науки	Czech Republic	Чехия
		Bulgaria	Болгария

²³ Arias et al. (2014).

²⁴ Helemäe and Saar (2000); ILO (1999); Róbert (2003).

Более того, рост в секторе высшего образования сопровождался сокращением сектора средне-специального образования. Несмотря на то, что это соответствует смещению акцента рынка труда на сектор услуг, это может сдерживать рост промышленности. После переходного периода многие страны постсоветского пространства столкнулись с сокращением числа производственных предприятий, и кыргызская система профессионально-технического образования потеряла связь с производством. Профессии, предлагаемые сектором профессионально-технического образования, по-прежнему признаются нанимателями, но стандарты и средства обучения устарели. Подобное устаревание привело к потере актуальности и снижению качества содержания и разрушению профессионально-технического образования в целом.²⁵ В то время как учреждение, ответственное за профессионально-техническое образование и подготовку много лет прикладывало усилия для увеличения количества работников, посещающих учреждения профессионального образования, их деятельность далеко не всегда можно считать успешной. Тем не менее, результаты исследования, приведенного выше, говорят о том, что выпускники средне-специальных/технических учебных заведений не всегда более востребованы на рынке труда, по сравнению с выпускниками учреждений общего среднего образования: женщины, как правило, работают, а мужчины и женщины, имеющие средне-специальное/техническое образование, с большей вероятностью имеют работу в формальном секторе. Также необходимо отметить, что во многих странах выпускники средне-специальных учебных заведений имеют преимущества в молодом возрасте, но затем эти преимущества могут сокращаться с возрастом из-за более низкой способности адаптироваться и сложностей, связанных с переходом на новую работу.²⁶ Таким образом, многое говорит в пользу того, чтобы сохранить профессионально-техническое образование в качестве небольшого компонента системы образования, в то время как акцент может быть сделан на развитие более легко адаптируемых навыков.

В 2012 году Кыргызская Республика начала реализацию амбициозной стратегии развития образования («Стратегия развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года»). Данная стратегия стала первой в стране, в которую были включены как общее, так и профессионально-техническое образование, и в которой изложены приоритеты в области развития. В Стратегии особое внимание уделено качеству, доступности и инклюзивному подходу. Кроме того, акцент сделан на актуальность образования для рынка труда и взаимодействие с работодателями.²⁷

В то время как система образования традиционно играет ключевую роль в развитии навыков, востребованных на рынке труда, навыки также закладываются за пределами формальной системы. Подобно тому, как образование детей дошкольного возраста помогает развивать навыки до начала формального образования, профессиональное образование продолжает способствовать формированию навыков после завершения формального образования. После того, как учащиеся покидают систему формального образования, обучение и тренинги на производстве могут способствовать поддержанию актуальности навыков работников в условиях стремительно развивающейся экономики. Значительная часть подобного обучения проходит в форме образования для взрослых в рамках пост-формального обучения. Сюда включаются как навыки, приобретаемые при выполнении определенных заданий на работе и при прохождении обучения на производстве. По данным исследований, в США вклад обучения на производстве в человеческий капитал составляет

²⁵ Baumann et al. (2013).

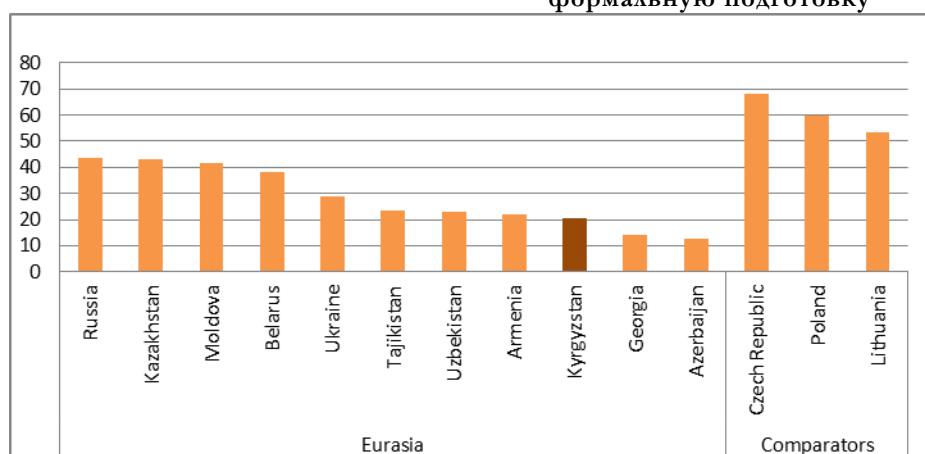
²⁶ Arias et al. (2014).

²⁷ European Training Foundation (2013).

примерно от четверти до половины от его общего объема.²⁸ Образование и обучение для взрослых также повышают производительность труда. Исследование ОЭСР, проведенное в 2004 году, показало, что профессиональная подготовка работников отражается на росте заработной платы как молодых, так и высокообразованных работников.

Несмотря на международное признание важности пост-формального образования, лишь небольшое количество фирм в Кыргызской Республике предлагает формальные программы повышения квалификации сотрудникам, работающим на полную ставку. Подобным образом, кыргызстанские фирмы, как правило, вкладывают недостаточно в собственных сотрудников, возможно, по причине сбоев рыночных механизмов, которые ставят под сомнение эффективность подобных инвестиций. Действительно, лишь около 20 процентов всех кыргызстанских фирм предлагают сотрудникам, работающим на полную ставку, формальные программы повышения квалификации. Для сравнения, около 70 процентов чешских фирм и 60 процентов польских фирм предлагают сотрудникам, работающим на полную ставку, формальные программы повышения квалификации (рис. 31) Кыргызстанские фирмы в значительной степени отстают от стран Восточной Европы и соседних стран по количеству фирм, предлагающих профессиональную подготовку.

Рисунок 5: Сравнительно небольшое количество фирм в Кыргызской Республике предлагает формальную подготовку



Источник: Gill et al. 2014 на основании исследования ЕБРР и Всемирного банка «Исследование деловой среды и эффективности предприятий»

Russia	Россия	Armenia	Армения
Kazakhstan	Казахстан	Kyrgyzstan	Кыргызская Республика
Moldova	Молдова	Turkey	Турция
Belarus	Беларусь	Georgia	Грузия
Ukraine	Украина	Azerbaijan	Азербайджан
Tajikistan	Таджикистан	Czech Republic	Чехия
Uzbekistan	Узбекистан	Poland	Польша
		Lithuania	Литва

²⁸ Heckman et al. (1998).

3.3 Уровень владения когнитивными навыками и уровень образования взаимосвязаны, но уровни образования существенно различаются

Результаты международного исследования PISA отражают уровень владения когнитивными навыками нового поколения, которое выходит на рынок труда, и как таковое выступает в качестве инструмента оценки качества образования на сегодняшний день. Тест ОЭСР PISA непосредственно фиксирует владение 15-летними учащимися навыками чтения, математическими навыками и естественнонаучными навыками, то есть когнитивными навыками. Последние исследования доказывают, что тесты также отражают различие в мотивации, внимании и усидчивости, или некогнитивных навыках.²⁹ Проведение подобной оценки крайне важно для принятия решений в отношении политики и управления на основе актуальной информации в отношении показателей обучения и рынка труда. Участие в исследовании PISA помогло многим странам осознать, что их системы образования крайне нуждаются в реформировании, и подсказало пути реформирования. Существует ряд примеров, однако Германия и Польша являются хорошим примером того, как низкие результаты PISA послужили толчком для реформирования их систем образования и, таким образом, улучшения результатов тестирования PISA.

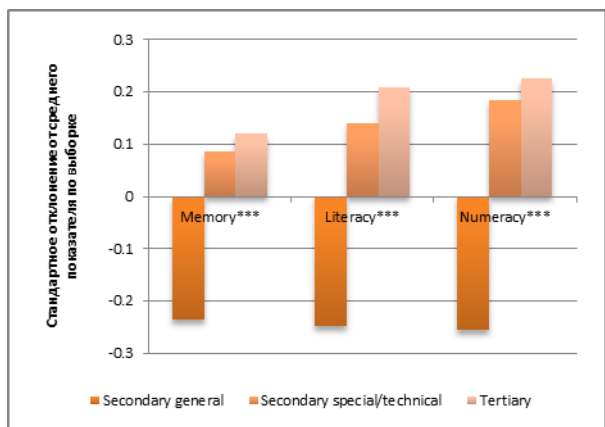
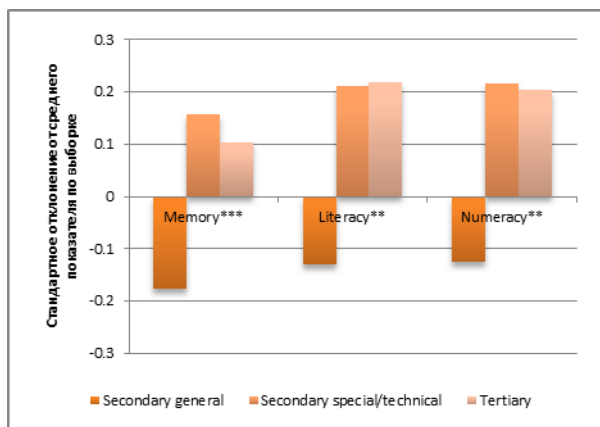
Кыргызская Республика была одной из немногих стран СНГ, принимавших участие в тестировании PISA в 2006 и 2009 годах. Показатели значительно улучшились по всем трем направлениям за период, прошедший между тестированиями, но по-прежнему остаются низкими. Даже в 2009 году результат тестирования 83 % учащихся был ниже или находился на уровне функциональной грамотности. Таким образом, 83 % учащихся были не в состоянии прочесть и извлечь полезную информацию из простого текста. Кроме того, результат тестирования 81,9 % был ниже или находился на уровне базовых знаний в естественнонаучных областях, а 86,6 % учащихся показали результат ниже или на уровне базовых знаний в области математики. Следовательно, большинство учащихся не достигают самого низкого уровня развития базовых навыков и не имеют минимального набора навыков для того, чтобы преуспеть в условиях экономики знаний.

Среди взрослого населения выпускники учреждений высшего и средне-специального/технического образования демонстрируют значительно более высокий уровень развития когнитивных способностей по сравнению с выпускниками учреждений общего среднего образования, несмотря на значительные совпадения на различных уровнях образования. В то время как уровень развития когнитивных способностей возрастает согласно уровню образования (рис. 6), внутри категорий образования присутствует существенная неоднородность. Значительное число выпускников высших учебных заведений имеют более низкие или такие же когнитивные способности, как лица, имеющие общее среднее образование, и наоборот (рис. 7). Наличие параллелей между уровнями образования может свидетельствовать о наличии проблем в сфере образования.

Рисунок 6: Когнитивные навыки взаимосвязаны с уровнем образования, как у мужчин, так и у женщин.

Средние показатели тестирования когнитивных навыков по уровням образования, мужчины Средние показатели тестирования когнитивных навыков по уровням образования, женщины

²⁹ Borghans et al. (2008).

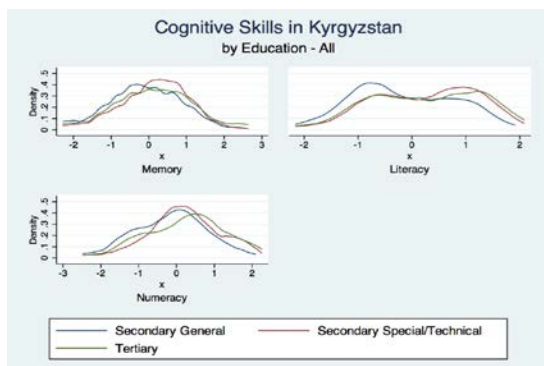


Источник: Всемирный банк/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год

Примечание: ***значительное число на уровне 1%.

Secondary general	Общее среднее	Memory	Память
Secondary special/technical	Средне-специальное/техническое	Literacy	Чтение и письмо
Tertiary	Высшее	Numeracy	Счет

Рисунок 7: Когнитивные навыки лиц с одинаковым уровнем образования значительно разнятся



Cognitive skills in Kyrgyzstan	Когнитивные навыки в Кыргызской Республике
by Education-all	по уровню образования - все
Density	плотность
Memory	Память
Literacy	Чтение и письмо
Numeracy	Счет
Secondary general	Общее среднее
Secondary special/technical	Средне-специальное/техническое
Tertiary	Высшее
Secondary general	Общее среднее

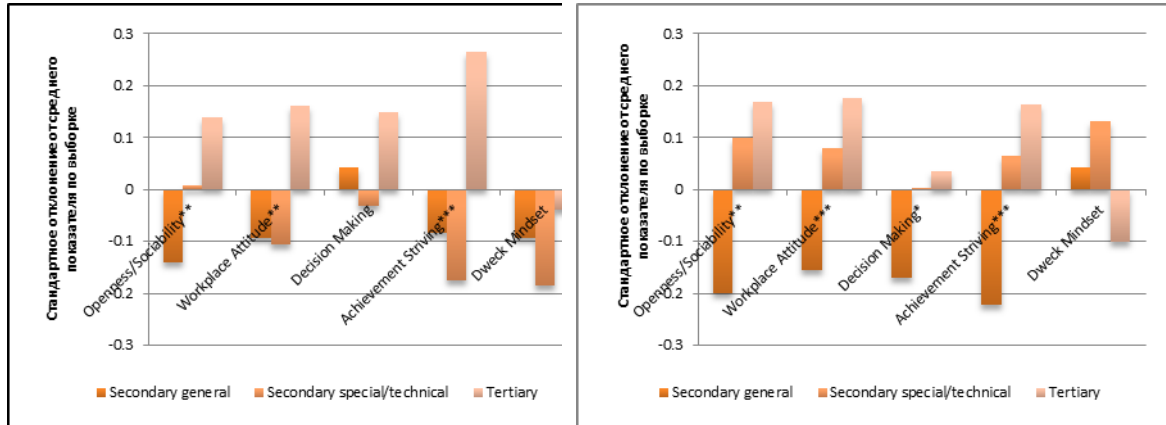
Источник: Всемирный банк/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год

Выпускники учреждений высшего образования также обладают более высокоразвитыми некогнитивными навыками по сравнению с выпускниками учреждений общего среднего и технического/средне-специального образования, но тут также существуют значительные совпадения. В то время как лица со средне-специальным образованием набрали примерно одинаковое количество баллов с лицами с высшим образованием в части когнитивных навыков, похоже, лица с высшим образованием обладают значительно более развитыми некогнитивными навыками. Эти результаты более четко выражены среди мужчин, чем среди женщин (рисунок 8). Тем не менее, как и в случае с когнитивными навыками, у лиц с одинаковым уровнем образования уровень развития некогнитивных навыков может значительно различаться. Фактически, некоторые выпускники высших учебных заведений демонстрировали более низкий уровень развития когнитивных способностей по сравнению с лицами с общим средним образованием, и наоборот (рисунок 9).

Рисунок 7: У лиц с высшим образованием значительно лучше развиты некогнитивные навыки

Средние показатели тестирования некогнитивных навыков по уровням образования, мужчины

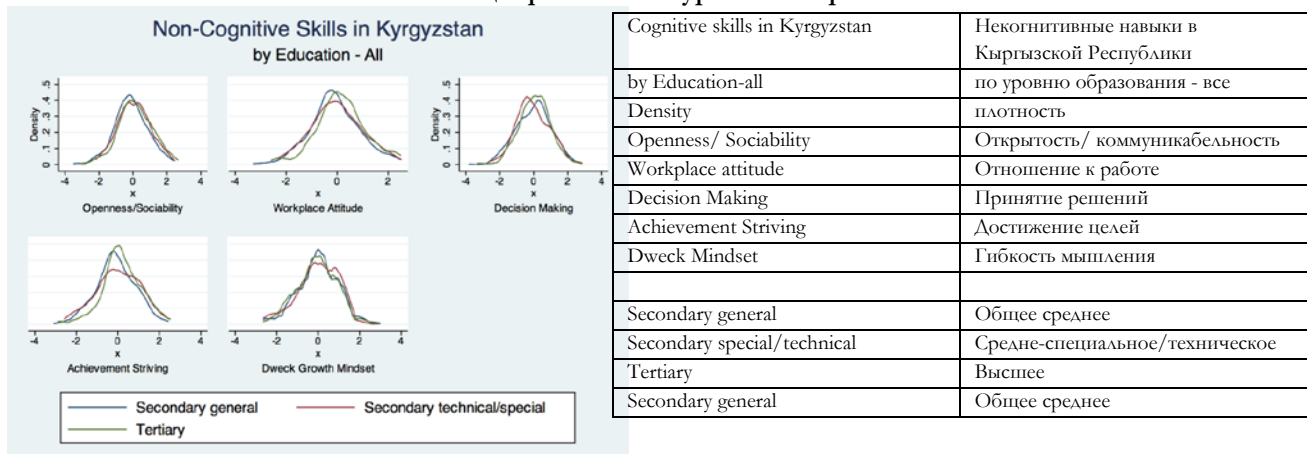
Средние показатели тестирования некогнитивных навыков по уровням образования, женщины



Secondary general	Общее среднее	Openness/ Sociability	Открытость/ коммуникабельность
Secondary special/technical	Средне-специальное/ техническое	Workplace attitude	Отношение к работе
Tertiary	Высшее	Decision Making	Принятие решений
		Achievement Striving	Достижение целей
		Dweck Mindset	Гибкость мышления

Источник: Всемирный банк/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год
Примечание: ***значительное на уровне 1%; ** значительное на уровне 5%; * значительное на уровне 10%.

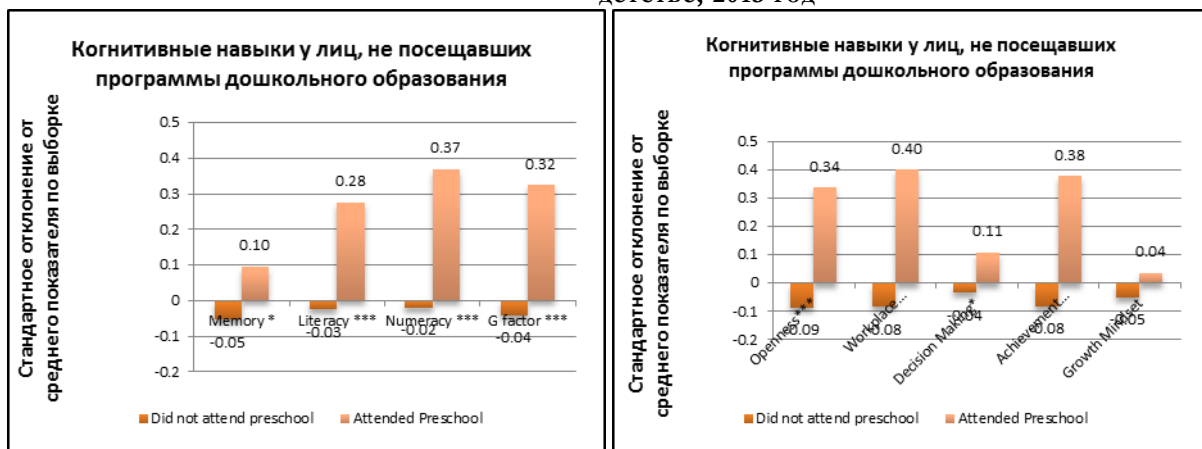
Рисунок 8: Существует значительные совпадения уровня развития некогнитивных навыков у лиц с различным уровнем образования



Источник: Всемирный банк/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год

Участие в программе образования для детей дошкольного возраста в Кыргызской Республике в значительной степени связано с уровнем развития когнитивных навыков на более поздних этапах жизни, даже с учетом уровня образования. Взрослые, в детстве прошедшие хотя бы один год программы дошкольного образования в среднем показывают значительно более высокие результаты при тестировании как когнитивных (включая память, чтение, письмо и арифметика), так и некогнитивных навыков (таких как открытость, отношение к работе и достижение целей), по сравнению со взрослыми, не прошедшими дошкольную подготовку. При учете таких демографических характеристик, как возраст, пол, семейное положение, область проживания и (что наиболее важно) уровня образования, посещение программы дошкольной подготовки в детстве остается в значительной степени взаимосвязано с когнитивными способностями, в частности, навыками счета, и, в меньшей степени, с навыками чтения и письма. Некогнитивные навыки также в значительной степени соотносятся с такими характеристиками, как открытость, отношение к работе, и особенно достижение целей (рис.10).

Рисунок 9: Показатели развития как когнитивных, так и некогнитивных навыков значительно выше у взрослых, посещавших программы дошкольной подготовки в детстве, 2013 год



Did not attend preschool	Не посещавшие программы дошкольного образования	Memory	Память
Attended preschool	Посещавшие программы дошкольного образования	Literacy	Чтение и письмо
		Numeracy	Счет
		G-factor	G-фактор

Did not attend preschool	Не посещавшие программы дошкольного образования	Openness/ Sociability	Открытость/ коммуникабельность
Attended preschool	Посещавшие программы дошкольного образования	Workplace attitude	Отношение к работе
		Decision Making	Принятие решений
		Achievement Striving	Достижение целей
		Growth Mindset	Мышление для роста

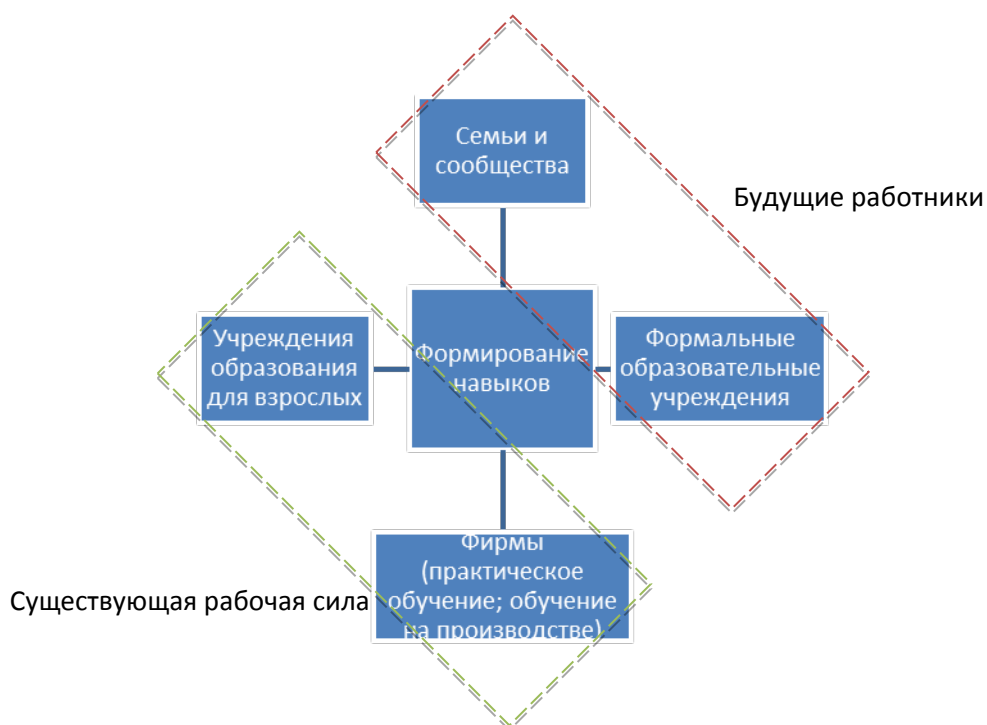
Источник: Расчеты автора на основании документа Всемирного банка/GIZ «Рабочие места, навыки и миграция в Кыргызской Республике», 2013 год

Примечание: Респонденты в возрасте 25–64 лет; ***/**/* представляют значительные различия в уровнях развития навыков у лиц, посещавших и не посещавших программы дошкольной подготовки на уровне значимости 1%/5%/10% соответственно.

4 Дорожная карта навыков в Кыргызской Республике

Экономика Кыргызской Республики меняется, а с ней меняется и спрос на навыки. Сектор услуг стремительно рос, и промышленный сектор тоже начал расти. Эти структурные изменения, а также более масштабное стремление Кыргызской Республики стать страной со средним уровнем доходов, требует наличия иного, более разнообразного перечня навыков у рабочей силы, что включает некогнитивные навыки наряду с высокоразвитыми когнитивными и техническими навыками. Политика может быть направлена на будущих работников, как правило, посредством ориентации на семьи и сообщества, а также формальную систему образования, и/или на существующую рабочую силу, при помощи ориентации на учреждения образования для взрослых и обучения на производстве, предоставляемого фирмами (рис.11).

Рисунок 10: Стороны, принимающие участие в развитии навыков на протяжении всей жизни индивида



Источник: Иллюстрация автора на основании Neckman (2000).

Система «Навыки для трудоустройства и продуктивности» (STEP) может заложить информационную основу для разработки политики в отношении навыков (см. вставку 5). Система STEP описывает пять шагов к повышению способности к трудоустройству и продуктивности в стране: (1) *Правильная работа с детьми с раннего возраста*; (2) *Обеспечение обучения всех учащихся*; (3) *Развитие актуальных навыков для работы, востребованных работодателями*; (4) *Стимулирование предпринимательства и инноваций*; и (5) *Установление взаимосвязи между предложением навыков и спросом работодателей*. Эти шаги применимы ко всем странам, при

этом акцентные варьируются в зависимости от стратегического видения правительства, на которое, в свою очередь, оказывает сдерживающее влияние потенциал и бюджетные ограничения.

Вставка 5: Система STEP

Ниже приводится описание концепции системы STEP, которая объединяет результаты исследований и практический опыт из различных областей.

Шаг 1. *Правильная работа с детьми с раннего возраста*: путем развития технических, когнитивных и некогнитивных навыков, способствующих повышению продуктивности и гибкости в производственных условиях посредством дошкольного воспитания, с акцентом на питание, стимуляцию и базовые когнитивные навыки. Согласно результатам исследований, нарушения, приобретенные в раннем детстве, сложно, если вообще возможно, исправить на более поздних этапах жизни, и что эффективные программы дошкольного образования могут приносить весьма значительные результаты.

Шаг 2. *Обеспечение обучения всех учащихся*: посредством создания более устойчивых систем образования с четкими стандартами обучения, хорошими учителями, соответствующими ресурсами и надлежащей регуляторной средой. Результаты исследований и практический опыт указывают на то, что ключевыми решениями в системе образования являются решения о том, какую степень автономии предоставлять и кому её предоставлять, какой подотчетности ожидать от кого и за что, а также как оценивать показатели деятельности и результаты.

Шаг 3. *Развитие актуальных навыков для работы, востребованных работодателями*: при помощи разработки соответствующей системы стимулов для программ и учреждений подготовки к трудовой деятельности и для обучения на рабочем месте (включая учреждения высшего образования). Все больше накопленного опыта свидетельствует в пользу того, как усилия государственного и частного сектора можно объединить для создания более актуальных и гибких систем подготовки.

Шаг 4. *Стимулирование предпринимательства и инноваций*: посредством создания среды, способствующей инвестициям в знания и креативность. Новые свидетельства подтверждают, что для этого требуются особые навыки (которые можно развивать, начиная с ранних этапов жизни) и инвестиции для установления связей между людьми и идеями (например, посредством сотрудничества между университетами и частными компаниями), а также инструменты для управления рисками для содействия реализации инноваций.

Шаг 5. *Установление взаимосвязи между предложением навыков и спросом работодателей*: путем движения к более гибкому, эффективному и устойчивому рынку труда. Избегание жестких законодательных норм по защите рабочих мест с параллельным укреплением механизмов защиты дохода, дополненное предоставлением информации и посреднических услуг работникам и фирмам, являются последним, завершающим шагом, позволяющим навыкам воплотиться в реальной занятости и продуктивности.

Источник: Valerio et al. (2014).

В рамках программы STEP, выводы настоящего отчета указывают на несколько приоритетных направлений государственной политики, которые могут способствовать повышению качества, актуальности и расширению использования навыков на протяжении всей жизни:

1. *Правильная работа с детьми с раннего возраста* путем дальнейшего уделения особого внимания государственной политике, направленной на скорейшее расширение доступа к услугам раннего развития детей, основанных на стратегиях питания и дошкольного образования, и

результатах недавнего институционального рассмотрения SABER ECD³⁰). Данные действия должны позиционироваться как неотъемлемая часть стратегии, направленной на развитие устойчивых навыков в будущем.

2. *Обеспечение обучения всех учащихся и развитие актуальных навыков для работы, востребованных работодателями* на основе мер государственной политики, таких как стратегия развития образования («Стратегия развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года»), которые:

- Направлены на развитие устойчивых некогнитивных навыков на всех уровнях образования, наряду с устойчивыми когнитивными навыками. Некогнитивные навыки важны на рынке труда уже сегодня, и, вероятно, приобретут еще большую значимость на рынке труда в будущем. Учитывая низкие показатели общего среднего образования в целом, крайне важно сделать особый акцент на укрепление общего среднего образования.
- Содействуют развитию некогнитивных навыков в школах. Все больше стран по всему миру, включая Австралию, Колумбию, Румынию, Испанию и Великобританию,³¹ принимают меры на законодательном уровне для развития некогнитивных навыков в школах, и интегрируют обучение некогнитивным навыкам в стандартную школьную программу путем профессиональной подготовки учителей, утверждения структурированных программ обучения, оценки учащихся и инвестиций в меры по улучшению обстановки в школах. Школы создают идеальную среду для развития когнитивных и некогнитивных навыков на ранних этапах, учитывая, что дети, как правило, находятся в одном классном кабинете, с одним и тем же учителем и одной и той же группой сверстников на протяжении всего учебного года. Подобная единая «точка ввода» помогает сократить затраты на мероприятия и повысить вероятность положительного воздействия на развитие навыков.
- Подчеркивают важность систематической оценки навыков наряду с показателями образования и рынка труда. Например, проведение национальной и международной оценки образовательных достижений учащихся может способствовать информированию лиц, ответственных за формирование политики, о качестве общего среднего образования для подготовки учащихся к выходу на рынок труда.
- Побуждают большее количество студентов вкладывать в изучение технических/естественнонаучных областей, на уровне как среднего, так и высшего образования. Это может также включать меры политики со стороны спроса, направленные на улучшение базовой информированности о результатах на рынке труда для выпускников различных уровней обучения и специализаций (таким образом, эта мера также подпадает под пункт 5 системы STEP: *Установление взаимосвязи*

³⁰

http://wbgfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/CountryReports/ECD/SABER_ECD_Kyrgyz_Republic_CR_Final_2013R.pdf.

³¹ Arias et al. (2014).

между предложением навыков и спросом работодателей), а также меры политики со стороны спроса, направленные на повышение доступности/привлекательности этих типов профессиональной подготовки в технических/естественнонаучных областях.

3. *Стимулирование предпринимательства и инноваций* путем уделения особого внимания мерам государственной политики, которые:

- Побуждают фирмы к расширению использования навыков и инвестированию в навыки. Развитие навыков, актуальных для работы, потребует многосторонних действий, которые включают: (i) сокращение технических или узкоспециальных пробелов в навыках путем реализации программ на рынке труда; и (ii) устранение сбоев рыночного механизма, которые препятствуют проведению фирмами обучения на производстве, и побуждение фирм к проведению обучения на производстве.
- Помогают мигрантам в развитии большего числа навыков для повышения их потенциального дохода и, следовательно, их способности обеспечивать семью. Для этого лица, ответственные за формирование политики, могут ввести программы профессиональной подготовки перед отъездом для мигрантов, чтобы обеспечить наличие у них базовых языковых навыков и знания системы оказания социальных услуг и программ по защите мигрантов. Например, на Филиппинах перед отъездом проводится предварительное рассмотрение и утверждение условий контрактов, в дополнение к обязательной подготовительной программе перед отъездом. Мигранты, которые подготовлены лучше, могут найти лучшую работу, которая в большей степени способствует развитию навыков и приносит больший доход, что, в свою очередь, может способствовать увеличению объема денежных переводов и повысить уровень квалификации мигрантов по возвращении.

Источники

- Aggarwal, Reena, Asli Demirgüç-Kunt, and Maria Soledad Martinez Peria. 2006. “Do Workers’ Remittances Promote Financial Development?” Policy Research Working Paper 3957, July, World Bank, Washington, DC.
- Agunias, Dovelyn Rannveig. 2008. “Managing Temporary Migration: Lessons from the Philippine Model.” *MPI Insight*, October 2008, Migration Policy Institute, Washington, DC.
- . 2011. “Running in Circles: Progress and Challenges in Regulating Recruitment of Filipino and Sri Lankan Labor Migrants to Jordan.” Migration Policy Institute, Washington, DC.
- Ajwad, Mohamed Ihsan, Pamela Dale, Susanna Hayrapetyan, Stefan Hut, Igor Kheyfets, Rebecca Lacroix, Manjula M. Luthria, Marvin Ploetz, and Mark C. Woodward. 2014. “Uzbekistan Vision 2030—Background Note: Achieving Social Sustainability in Uzbekistan.” World Bank, Washington, DC.
- Ajwad, Mohamed Ihsan, Stefan Hut, Ilhom Abdulloev, Robin Audy, Joost de Laat, Sachiko Kataoka, Jennica Larrison, Zlatko Nikoloski, and Federico Torracchi. 2014. “The Skills Road: Skills for Employability in Tajikistan.” World Bank, Washington, DC.
- Ajwad, Mohamed Ihsan, Ilhom Abdulloev, Robin Audy, Stefan Hut, Joost de Laat, Igor Kheyfets, Jennica Larrison, Zlatko Nikoloski, and Federico Torracchi. 2014. “The Skills Road: Skills for Employability in Uzbekistan.” World Bank. Washington, DC.
- Alam, Asad, Mamta Murthi, Ruslan Yemtsov, Edmundo Murrugarra, Nora Dudwick, Ellen Hamilton, and Erwin Tiongson. 2005. *Growth, Poverty, and Inequality: Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Washington, DC: World Bank.
- Almeida, Rita, Jere Behrman, and David Robalino, eds. 2012. *The Right Skills for the Job? Rethinking Training Policies for Workers*. Washington, DC: World Bank.
- Almlund, Mathilde, Angela Lee Duckworth, James Heckman, and Tim Kautz. 2011. “Personality Psychology and Economics.” In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 4, eds. Eric A. Hanushek, Stephen J. Machin, and Ludger Woessmann, 1–181. Amsterdam: Elsevier.
- Arias, Omar S., Carolina Sánchez-Páramo, María E. Dávalos, Indhira Santos, Erwin R. Tiongson, Carola Gruen, Natasha de Andrade Falcão, Gady Saoivici, and Cesar A. Cancho. 2014. *Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia*. Washington, DC: World Bank.
- Acemoglu, Daron, and David Autor. 2011. “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings.” In *Handbook of Labor Economics*, edited by David Card and Orley Ashenfelter, 1043–171. Vol. 4 (part B). Philadelphia, PA: Elsevier.
- Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. 2003. “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration.” *The Quarterly Journal of Economics* 118 (4): 1279–333.
- Avato, Johanna, Johannes Koettl, and Rachel Sabates-Wheeler. 2009. “Definitions, Good Practices, and Global Estimates on the Status of Social Protection for International Migrants.” Social Protection Discussion Paper No. 0909, World Bank, Washington, DC.
- Barro, Robert J. 2001. “Human Capital and Growth.” *American Economic Review* 91 (2): 12–7.

- Baumann, Arne, Eva Jansova, and Ellu Saar. 2013. "Transition from School to Work in Kyrgyzstan: Results of the 2011/12 Transition Survey." European Training Foundation (ETF), Torino, Italy.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani, and Paul Gertler. 2009. "The Effect of Pre-Primary Education on Primary School Performance." *Journal of Public Economics* 93 (1–2): 219–34.
- Blom, Andreas, and Hiroshi Saeki. 2011. "Employability and Skill Set of Newly Graduated Engineers in India." Policy Research Working paper 5640, World Bank, Washington, DC.
- Borghans, Lex, Angela Lee Duckworth, James J. Heckman, and Bas ter Weel. 2008. "The Economics and Psychology of Personality Traits." *Journal of Human Resources* 43 (4): 972–1059.
- Borjas, George J. 1987. "Self-Selection and the Earnings of Immigrants." *The American Economic Review* 77 (4): 531–53.
- Bowles, Samuel, Herbert Gintis, and Melissa Osborne. 2001. "The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach." *Journal of Economic Literature* 39 (4): 1137–76.
- Carneiro, Pedro, James J. Heckman, and Edward Vytlačil. 2006. "Estimating Marginal and Average Returns to Education." Unpublished manuscript. University of Chicago, Department of Economics.
- Chiquiar, Daniel, and Gordon H. Hanson. 2005. "International Migration, Self-Selection, and the Distribution of Wages: Evidence from Mexico and the United States." *Journal of Political Economy* 113 (2): 239–81.
- Chudinovskikh, Olga. 2012. "Migration and bilateral agreements in the Commonwealth of Independent States." In OECD, *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*, 251–76. Paris: OECD Publishing.
- Cunha, Flávio, and James J. Heckman. 2007. "The Technology of Skill Formation." *American Economic Review* 97 (2): 31–47.
- . 2008. "Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation." *Journal of Human Resources* 43 (4): 738–82.
- . 2010. "Investing in our Young People." Working Paper 16201, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA.
- Cunha, Flávio, James J. Heckman, Lance Lochner, and Dimitryi V. Masterov. 2006. "Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation." In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, eds. Eric A. Hanushek and Finis Welch, 697–812. Amsterdam: North-Holland.
- Cunha, Flávio, James J. Heckman, and Salvador Navarro. 2005. "Separating Uncertainty from Heterogeneity in Life Cycle Earnings." *Oxford Economic Papers* 57 (2): 191–261.
- Danzer, Alexander M., and Barbara Dietz. 2014. "Labour Migration from Eastern Europe and the EU's Quest for Talents." *Journal of Common Market Studies* 52 (2): 183–99.

- Díaz, Juan José, Omar Arias, and David Vera Tudela. 2012. “Does Perseverance Pay as Much as Being Smart? The Returns to Cognitive and Non-Cognitive Skills in Urban Peru.” Unpublished paper, World Bank, Washington, DC.
- Duckworth, Angela L., and Martin E.P. Seligman. 2005. “Self-Discipline Outdoes IQ in Predicting Academic Performance of Adolescents.” *Psychological Science* 16 (12): 939–44.
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2010. *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. 2012. *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fares, Jean, and Olga Susana Puerto. 2009. “Towards Comprehensive Training.” SP Discussion Paper No. 0924, World Bank, Washington, DC.
- Flabbi, Luca, Stefano Paternostro, and Erwin R. Tiongson. 2007. “Returns to Education in the Economic Transition: A Systematic Assessment Using Comparable Data.” Policy Research Working Paper Series 4225, World Bank, Washington, DC.
- Gill, Indermit S.; Izvorski, Ivailo; van Eeghen, Willem; De Rosa, Donato. 2014. *Diversified Development : Making the Most of Natural Resources in Eurasia*. World Bank. Washington, DC.
- Glewwe, Paul. 2002. “Schools and Skills in Developing Countries: Education Policies and Socioeconomic Outcomes.” *Journal of Economic Literature* 40 (2): 436–82.
- Glewwe, Paul, and Hanan Jacoby. 1994. “Student Achievement and Schooling Choice in Low-Income Countries: Evidence from Ghana.” *Journal of Human Resources* 29 (3): 843–64.
- Hanushek, Eric A., and Ludger Woessmann. 2008. “The Role of Cognitive Skills in Economic Development.” *Journal of Economic Literature* 46 (3): 607–68.
- . 2012. “Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation.” *Journal of Economic Growth* 17 (4): 267–321.
- Heckman, James J. 2000. “Policies to Foster Human Capital.” *Research in Economics* 54 (1): 3–56.
- . 2006. “Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children.” *Science* 312 (5782): 1900–2.
- Heckman, James J., and Pedro Carneiro. 2003. “Human Capital Policy.” IZA Discussion paper series, No. 821, Bonn, Germany.
- Heckman, James J., Lance Lochner, and Christopher Taber. 1998. “Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Labor Earnings with Heterogeneous Agents.” *Review of Economic Dynamics* 1: 1–58.

- Heckman, James J., Lance J. Lochner, and Petra E. Todd. 2006. "Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond." In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, Chapter 7, 301–458, eds. Eric Hanushek and Finis Welch. Amsterdam: Elsevier.
- Heckman, James J., and Dimitriy V. Masterov. 2007. "The Productivity Argument for Investing in Young Children." *Applied Economic Perspectives and Policy* 29 (3): 446–93.
- Heckman, James J., Jora Stixrud, and Sergio Urzua. 2006. "The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior." *Journal of Labor Economics* 24 (3): 411–82.
- Helemäe, Jelena, and Ellu Saar. 2000. "Linkages between the Education System and Labour Market: Estonia against the Backdrop of EU Countries." In *Estonian Human Development Report*, 85–99. Tallinn: TPU RASI.
- Hut, Stefan, and Mohamed Ihsan Ajwad. Forthcoming. "Does Preschool Attendance have a Lasting Impact on Human Capital and Labor Market Outcomes?" World Bank, Washington, DC.
- International Finance Corporation (IFC). 2013. "Assessing Private Sector Contributions to Job Creation and Poverty Reduction." IFC Jobs Study, IFC, Washington, DC, January.
- International Labour Organization (ILO). 1999. *Employment and Labour Market Policies in Transition Economies*. Geneva: International Labour Office.
- . 2010. *Kyrgyzstan Country Programme on Decent Work for 2010–2014*. Geneva: ILO.
- . 2013. *Key Indicators of the Labor Market (KILM)*, 8th edition. Geneva: ILO.
- Jensen, Robert. 2010. "The (Perceived) Returns to Education and the Demand for Schooling." *Quarterly Journal of Economics* 125 (2): 515–48.
- Kaas, Leo, and Christian Manger. 2010. "Ethnic Discrimination in Germany's Labor Market: A Field Experiment." IZA Discussion Paper 4741, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- Koettl, Johannes, Truman Packard, and Claudio E. Montenegro. 2012. *In From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor*. Washington, DC: World Bank.
- Lanzona, Leonardo A. 1998. "Migration, Self-Selection and Earnings in Philippine Rural Communities." *Journal of Development Economics* 56 (1): 27–50.
- Matějů, Petr, and Natalie Simonová. 2003. "Czech Higher Education Still at the Crossroads." *Czech Sociological Review* 39 (3): 393–410.
- Mincer, Jacob A. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mountford, Andrew. 1997. "Can a brain drain be good for growth in the source economy?" *Journal of Development Economics* 53 (2): 287–303.
- Mickelwright, John. 1999. "Education, Inequality and Transition." *Economics of Transition* 7 (2): 343–76.
- Murnane, Richard J., John B. Willett, and Frank Levy. 1995. "The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination." *The Review of Economics and Statistics* 77 (2): 251–66.

- Murrugarra, Edmundo, Jennica Larrison, and Marcin Sasin. 2011. *Migration and Poverty: Towards Better Opportunities for the Poor*. Washington, DC: World Bank.
- Nadeau, Sophie, Naoko Kataoka, Alexandria Valerio, Michelle J. Neuman, and Leslie Kennedy Elder. 2011. “Investing in Young Children: An Early Childhood Development Guide for Policy Dialogue and Project Preparation.” World Bank, Washington, DC.
- Nikoloski, Zlatko, and Mohamed Ihsan Ajwad. Forthcoming. “Cognitive and Non-Cognitive Skills Affect Employment Outcomes: Evidence from Central Asia.” World Bank, Washington, DC.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2004. “Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference?” In *OECD Employment Outlook 2004*, 183–224. Paris: OECD Publishing.
- . 2010. “Investing in Human and Social Capital: New Challenges.” OECD Publishing, Paris.
- . 2012a. *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. Paris: OECD Publishing.
- . 2012b. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris: OECD Publishing.
- . 2013. OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database)
- Orrenius, Pia M., and Madeline Zavodny. 2005. “Self-selection among undocumented immigrants from Mexico.” *Journal of Development Economics* 78 (1): 215–40.
- Paxson, Christina, and Norbert Schady. 2007. “Cognitive Development among Young Children in Ecuador: The Roles of Wealth, Health, and Parenting.” *Journal of Human Resources* 42 (1): 49–84.
- Perry, Guillermo E., William F. Maloney, Omar S. Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew D. Mason, and Jaime Saavedra-Chanduvi. 2007. *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, DC: World Bank.
- Pierre, Gaële, María Laura Sánchez Puerta, and Alexandria Valerio. Forthcoming. “STEP Skills Measurement Surveys, Innovative Tools for Assessing Skills.” World Bank, Washington, DC.
- Robalino, David, David Margolis, Friederike Rother, David Newhouse, and Mattias Lundberg. 2012. “Youth Employment: A Human Development Agenda for the Next Decade.” Discussion Paper No. 1308, World Bank, Washington, DC.
- Róbert, Péter. 2003. “Self-Selection and Selection: Transition from Secondary to Tertiary Education in Hungary.” *Czech Sociological Review* 39 (3): 325–49.
- Rutkowski, Jan. 1996. “High Skills Pay Off: The Changing Wage Structure during Economic Transition in Poland.” *Economics of Transition* 4: 89–112.
- . 2001. “Earnings Inequality in Transition Economies of Central Europe: Trends and Patterns during the 1990s.” Social Protection Discussion Paper 0117, World Bank, Washington, DC.
- Sánchez Puerta, María Laura. 2009. “Towards Comprehensive Training.” SP Discussion Paper No. 0924, World Bank, Washington, DC.

- Segal, Carmit. 2008. "Motivation, Test Scores, and Economic Success." Working Paper No. 1124, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Shonkoff, Jack P., and Deborah A. Phillips. 2000. "From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development." Washington, DC: National Academy Press.
- Sondergaard, Lars, Mamta Murthi, with Dina Abu-Ghaida, Christian Bodewig, and Jan Rutkowski. 2012. *Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*. Washington, DC: World Bank.
- Spear, Linda P. 2000. "The adolescent brain and age-related behavioral manifestations." *Neuroscience Biobehavior Review*. 24 (4): 417–63.
- Staneva, Anita V., Reza Arabsheibani, and Philip D. Murphy. 2010. "Returns to Education in Four Transition Countries: Quantile Regression Approach." IZA Discussion Paper 5210, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- UNESCO. 2012. "Education and Skills for Inclusive and Sustainable Development beyond 2015." UNESCO, Paris.
- Valerio, Alexandria, Maria Laura Sanchez Puerta, G elle Pierre, Tania Rajadel, and Sebastian Monroy Taborda. 2014. STEP Skill Measurement: Snapshot 2014. World Bank, Washington, DC.
- Wang, Yidan. 2012. "Education in a Changing World: Flexibility, Skills, and Employability." World Bank, Washington, DC.
- Wolfe, Raymond N., and Scott D. Johnson. 1995. "Personality as a Predictor of College Performance." *Educational and Psychological Measurement* 55 (2): 177–85.
- World Bank. 2011. "Strengthening Skills and Employability in Peru." Report No. 61699-PE, Human Development Sector Management Unit, Andean Country Management Unit, Latin America and the Caribbean Region, World Bank, Washington, DC.
- . 2012. *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC: World Bank.
- . 2013a. "Kyrgyz Republic: Poverty Update, 2011." Report No. 78213-KG, World Bank, Washington, DC.
- . 2013b. "Jobs, Mobility, and Gender in the Kyrgyz Republic." World Bank, Washington, DC.
- . 2013c. Annual remittances data inflows and bilateral database, October. World Bank, Washington, DC.
- . 2013d. *Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy*. Vietnam Development Report 2014. Washington, DC: World Bank.
- . 2013e. "Kyrgyz Republic Early Childhood Development, SABER Country Report." World Bank, Washington, DC.
- . 2014a. "Kyrgyz Republic Economic Report." World Bank, Washington, DC.

———. 2014b. “Uzbekistan 2030 Vision. Background Note for Achieving Sustainability in Uzbekistan.” World Bank, Washington, DC.

———. Forthcoming. *Economic mobility, jobs and gender in Tajikistan, qualitative study*. World Bank, Washington, DC.

В данном отчете представлена информация об образовании, навыках и показателях рынка труда в Кыргызской Республике. Опираясь на данные уникального обследования домашних хозяйств, настоящее исследование свидетельствует о ценности навыков на кыргызстанском рынке труда, и, в то же время, о наличии пробелов в навыках. Три вывода заслуживают особого внимания. Во-первых, молодежь, обладающая лучшими навыками, имеет более высокую вероятность трудоустройства, что означает, что молодежь, обладающая более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками, имеет большую вероятность трудоустройства по сравнению с неактивной или демотивированной молодежью. Во-вторых, работники с более развитыми когнитивными и некогнитивными навыками с большей вероятностью используют эти навыки в повседневной работе. В-третьих, работники с более развитыми навыками – в частности, когнитивными навыками, - чаще имеют работу более высокого качества (формальный сектор, меньше повторяющихся задач, меньше физической работы). Однако, система формирования навыков в Кыргызской Республике имеет слабые места.

В этом отчете отражены значительные различия зарегистрированного уровня владения навыками среди лиц с одинаковым уровнем образования, что указывает на то, что недостатки формального образования ощущают слишком много людей. Хотя навыки развиваются на различных этапах жизненного цикла, и этот процесс включает ряд участников – например, ключевую роль играет семья – система образования и профессиональной подготовки имеет разнородные показатели в части формирования навыков в Кыргызской Республике. В отчете утверждается, что правительство могло бы сместить акцент с предоставления доступа к учреждениям образования в сторону обеспечения навыков (когнитивных, некогнитивных и технических), которые потребуются учащимся для достижения успеха в зрелом возрасте. Правительство также может принять больше мер для обеспечения правильной работы с детьми с раннего возраста путем поддержки программ раннего развития детей, в которых показатели эффективности инвестиций в целом весьма высоки, и которые обеспечивают освоение важных навыков межличностного общения. Наконец, можно предпринять дополнительные меры для того, чтобы навыки, предлагаемые на рынке труда, отвечали потребностям работодателей, в том числе через расширенное использование информации о предложениях на рынке труда и навыках, которые необходимо развивать для той или иной работы.