



# ТРУДОУСТРОЙСТВО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Отчет о проекте UNIWORK

Февраль 2016 г.



Co-funded by the  
Tempus Programme  
of the European Union

Исх. номер проекта  
544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES

## Консорциум UNIWORK:

### Евросоюз:

Университет Аликанте, Испания  
(координатор)  
ФХ Йоаннеум, Австрия  
Университет  
Шеффилда, Великобритания

### Центральная Азия:

#### Казахстан

Кокшетауский государственный  
университет  
Новый экономический университет  
Министерство образования и науки  
Республики Казахстана  
Ассоциация торговых и промышленных  
предприятий

#### Кыргызстан

Бишкекская академия финансов и  
экономики  
Ошский технологический университет  
Таласский государственный университет  
Министерство образования и науки  
Кыргызстана  
Бишкекский деловой клуб

#### Таджикистан

Худжандский политехнический институт  
Таджикского технического университета  
Технологический университет  
Таджикистана  
Министерство образования и науки  
Республики Таджикистан  
Торгово-промышленная палата  
Республики Таджикистан

#### Туркменистан

Туркменский государственный институт  
транспорта и связи  
Туркменский государственный институт  
экономики и управления  
Министерство образования  
Туркменистана  
Экономическое общество Туркменбаши  
(ТБ)

#### Узбекистан

Бухарский государственный университет  
Самаркандский государственный  
университет  
Ташкентский государственный  
экономический университет  
Министерство высшего и среднего  
специального образования Республики  
Узбекистан  
Торгово-промышленная  
палата Узбекистана

## Контактная информация:

### Координатор проекта

Международный офис по управлению проектами (OGPI)  
Университет Аликанте

Электронная почта: [project.management@ua.es](mailto:project.management@ua.es)

Веб-сайт проекта: [www.uniwork-project.eu](http://www.uniwork-project.eu)

Facebook: [www.facebook.com/UNIWORKproject/](https://www.facebook.com/UNIWORKproject/)

# ТРУДОУСТРОЙСТВО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Отчет о проекте UNIWORK



**Благодарности:** Самоотверженным сотрудникам в партнерских учреждениях, которые проектировали опрос и анализировали результаты для подготовки настоящего отчета и которые активно участвовали в получении необходимых ответов в каждой стране, а также Европейской комиссии за поддержку и финансирование данного проекта посредством Программы Темпус.

#### **Официальное уведомление**

Настоящий документ был разработан и отредактирован партнерскими учреждениями Проекта Темпус *“Укрепление Центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости UNIWORK”* при координации Университета Аликанте (Испания).

Результаты, взгляды и мнения, отраженные в данном Отчете, основаны на результатах опроса и анализа, выполненных партнерами. Данная публикация отражает лишь взгляды автора, и Еврокомиссия не несет ответственность за использование имеющейся здесь информации.

Все материалы, созданные проектом UNIWORK, защищены законами об интеллектуальной собственности, в частности авторским правом. Воспроизведение и распространение информации, имеющейся в настоящем Отчете, в некоммерческих целях, полностью или частично, в любой форме или любыми средствами (в т.ч. по Интернет), с визуальным указанием:

- названия проекта (*“Укрепление Центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости UNIWORK”*, исх. номер проекта: 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES);
- веб-сайта ([www.uniwork-project.eu](http://www.uniwork-project.eu));
- названия Отчета (*Трудоустройство и предпринимательская деятельность студентов в Центральной Азии – Отчет о проекте UNIWORK*) и даты публикации (февраль 2016 г.);
- Настоящий документ был подготовлен при финансовой поддержке Программы Темпус Еврокомиссии.

## Содержание

Проект UNIWORK .....	6
Рабочее резюме .....	7
Введение и методология .....	10
Основные результаты опроса студентов и выпускников .....	12
Сводный обзор по странам .....	23
Казахстан .....	23
Кыргызстан .....	23
Таджикистан .....	24
Туркменистан .....	25
Узбекистан .....	26
Основные результаты собеседований с компаниями, ассоциациями и центрами карьеры .....	27
Компании .....	27
Ассоциации .....	27
Центры карьеры .....	29
Заключение .....	30

## Проект UNIWORK

Проект UNIWORK *“Укрепление Центров карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости”* (исх. номер проекта: 544126-TEMPUS-1-2013-1-ES-TEMPUS-JPHES) является проектом по наращиванию потенциала вузов продолжительностью в три года – с декабря 2013 г. по ноябрь 2016 г. – при финансовой поддержке со стороны Еврокомиссии в рамках программы Темпус. Проект объединяет 25 партнеров, в том числе 15 вузов – 3 в ЕС (Испания, Австрия, Великобритания), 2 в Казахстане, 3 в Кыргызстане, 2 в Таджикистане, 2 в Туркменистане и 3 в Узбекистане – наряду с Министерством образования и Торговой палатой в каждой стране Центральной Азии.

Проект UNIWORK нацелен на расширение связей между университетами и предприятиями для обеспечения устойчивого социально-экономического развития в пяти странах Центральной Азии путем улучшения потенциала партнерских вузов, повышения занятости выпускников и поощрения культуры предпринимательства среди студентов.

Для этого партнеры UNIWORK работают над преобразованием центров карьеры двенадцати вузов ЦА в действительно эффективные инструменты улучшения и поощрения занятости и предпринимательских навыков студентов и выпускников. К тому же проектная деятельность направлена на укрепление отношений между вузами и предприятиями (будущие работодатели выпускников вузов) путем создания выгодных связей и знакомств среди них и путем разработки инструментов и механизмов активного участия предприятий в работе центров карьеры.

К концу проекта UNIWORK вузы-партнеры будут обладать модернизированными центрами карьеры с хорошо подготовленным персоналом, что обеспечит новые или улучшенные услуги по повышению занятости своих студентов и поддержки предпринимательства среди них, а также обеспечит улучшенную сеть и связи с сектором предпринимательства и другими центрами карьеры. Они будут фактически примером для подражания для других вузов в регионе.

## Рабочее резюме

В рамках проекта UNIWORK студенты, центры карьеры, компании и организации, связанные с трудоустройством студентов, выразили свое мнение об инфраструктуре, предложениях и сотрудничестве центров карьеры с университетами, организациями и компаниями.

Проведенный опрос студентов анализирует мнения свыше 1100 студентов и выпускников вузов Центральной Азии о поддержке университетов в деле развития карьеры и трудоустройства. Кроме того, он изучает возможность университета, его центра карьеры и других заинтересованных сторон улучшить навыки и мышление в области предпринимательства.

Судя по ответам студентов и выпускников, большинство из них имеют необходимые качества трудоустройства и предпринимательства. Такие навыки, как принятие рискованных решений, критическое мышление и стратегическое планирование, развиты относительно слабо, в отличие от других качеств. На еще один вопрос некоторые респонденты ответили, что они не получают поддержку центров карьеры в развитии этих навыков. Некоторые респонденты думают, что образование не уделяет надлежащее внимание этим навыкам, а также навыкам в проведении переговоров и творческим навыкам.

Здесь нужно выявить область вмешательства – эти навыки можно развить на дополнительных занятиях или консультационных сессиях, которые могут быть предложены центрами карьеры.

Что касается услуг, предлагаемых центром карьеры, только несколько респондентов довольны ими. При этом относительно большинство мало удовлетворены ими, а некоторые вообще не удовлетворены. Было зарегистрировано очень мало респондентов, не знающих об услуге. Услуги, о которых респондентам более-менее известно, – модельные собеседования, критика резюме и занятия по поиску работы.

В другой части анкеты рассматриваются предприимчивость и предпринимательская деятельность респондентов. Почти две трети респондентов думают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. В целом ответы предполагают, что предпринимательская деятельность относительно высока в регионах, участвующих в проекте, но не хватает поддержки со стороны программ.

Как ответили две трети респондентов, наряду с оказанием услуг для потенциальных предпринимателей, проводятся такие события, как общение с целью установления деловых контактов и тренинги для развития предпринимательских навыков. С другой стороны, лишь 40% респондентов знают о деловых питомниках в своих регионах. Хотя предпринимательская деятельность кажется относительно высокой среди респондентов, лишь одна треть из них пользуется услугами для потенциальных предпринимателей (деловые питомники, советы по открытию своего дела, деловое наставничество, предпринимательские тренинги, общение с целью установления деловых контактов и финансовые услуги). Огромное число респондентов считают эти услуги очень полезными или полезными. Однако небольшое число респондентов полагают, что этими услугами пользуются не очень часто.

По словам студентов и выпускников, центральноазиатским центрам карьеры могут понадобиться следующие предложения:

- обучение навыкам межличностного общения на предприятии и навыкам поиска работы;
- обучение методам самостоятельной занятости;
- проведение мероприятий или занятий по методам поиска работы.

Выбрав второй источник информации, мы опросили компании, ассоциации и центры карьеры о том, каким образом работает сотрудничество между ними.

Опрошенные компании сотрудничают с вузами в области квалификационной подготовки своих сотрудников, найма студентов и НИОКР.

Опрошенные ассоциации сообщают студентам о потенциальных работодателях, организуют ярмарки вакансий, дни профессиональной ориентации, приглашают работодателей, создают базы данных выпускников и/или устраивают на работу. Большинство опрошенных организаций/ассоциаций сотрудничают с вузами и их центрами карьеры.



Обязанности опрошенных центров карьеры различные. Центры карьеры организуют занятия и семинары, консультации, события (ярмарки вакансий, посещение компаний, конференции и т.д.), стажировки и сотрудничество с заинтересованными сторонами и компаниями, приглашают работодателей и создают базы данных выпускников. Сотрудничество с другими отделами и заинтересованными сторонами в регионе налажено.

В результате этих опросов были выявлены следующие области центров карьеры, которые нуждаются в развитии:

- укрепление навыков в заведении полезных знакомств;
- расширение видов сотрудничества с ассоциациями;
- проведение мероприятий, связанных с трудоустройством, развитием навыков работы на предприятии, навыков предпринимательства (в частности увеличение предлагаемых мероприятий по обучению и развитию навыков межличностного общения);
- проведение занятий по поиску работы и составлению резюме.

Проект UNIWORK содействует развитию этих областей путем проведения занятий, на которых сотрудников центров карьеры обучают требуемым навыкам, а также путем приобретения соответствующего оборудования для модернизации центров карьеры в партнерских вузах Центральной Азии и поощрения инициатив установления полезных знакомств между центрами карьеры и предприятиями.

## Введение и методология

Несмотря на разнообразие числа населения и ресурсов, республики Центральной Азии испытывают множество трудностей. Через 20 лет после развала системы плановой экономики экономические системы в Центральной Азии испытывают недостаточность предпринимательских традиций и характеризуются растущей безработицей. Прирост трудоспособного населения сильно превышает число новых рабочих мест. Выпускники вузов сталкиваются с серьезными трудностями в поиске хорошей работы. Поэтому расширение возможностей трудоустройства для молодежи имеет приоритетную цель в списке задач государственной политики. Пункт 16 Целей развития тысячелетия ООН рассматривает данную проблему, принуждая правительства улучшать условия вывода молодежи на рынок труда. Все пять стран Центральной Азии преследуют важную цель модернизации системы высшего образования и улучшения условий занятости выпускников. Однако большинство мероприятий (в том числе те, которые вдохновлены программой Темпус) сосредоточены на корректировке методов и предложений по обучению, упуская из виду отзывчивость как к потребностям растущего контингента студентов разных специальностей, так и к наращиванию потенциала вузов способствовать трудоустройству студентов и развития среди них предпринимательских качеств.

Проведенное исследование ставило своей целью создание базы знаний для определения и осуществления дальнейших действий. Главная цель опроса – глубоко понять потребности рынка труда, получить полезную информацию от выпускников и предприятий.

Для получения этих результатов были проведены количественный опрос среди студентов и собеседования с сотрудниками компаний, ассоциаций и центров карьеры.

Цель количественных опросов среди студентов:

- собрать информацию о предпринимательских навыках и качествах студентов в Центральной Азии;
- получить обзор текущего статуса услуг в центрах карьеры Центральной Азии;
- получить информацию о возможностях самостоятельной занятости и поддержать стартапы в странах Центральной Азии.

Цель качественных опросов среди центров карьеры, компаний и ассоциаций:

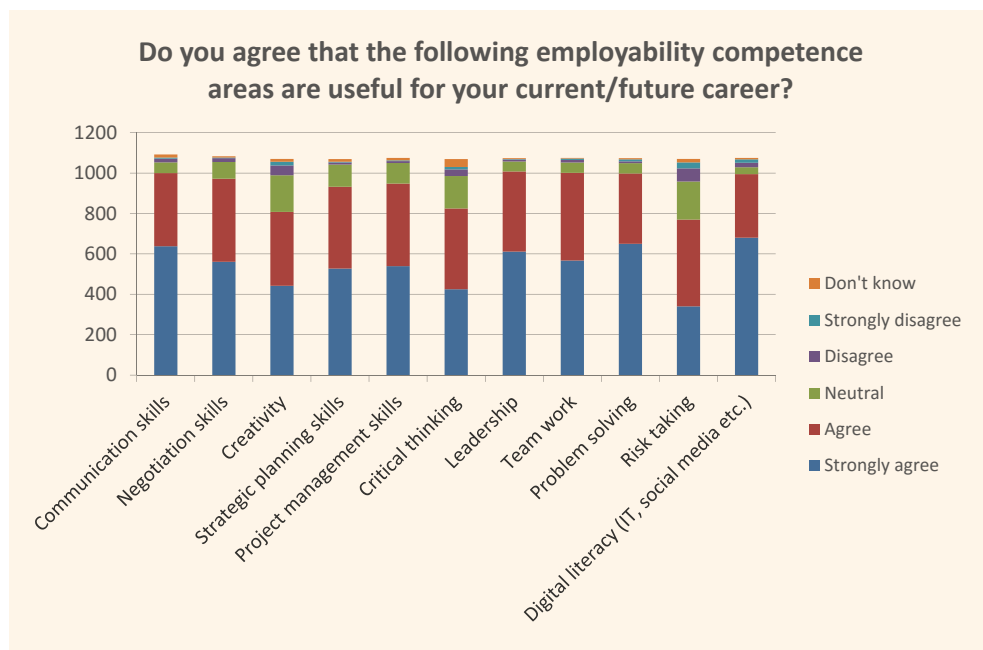
- выявить потребности студентов на рынке труда;
- накопить знания о текущем сотрудничестве между центрами карьеры, предприятиями и правительствами;
- изучить возможные стратегии по улучшению.

Поэтому были предприняты следующие действия:

- разработка методологии;
- разработка опроса и установок на проведение собеседований;
- получение данных от вузов Центральной Азии и проведение собеседований с работодателями, центрами карьеры и ассоциациями;
- анализ данных и составление отчета.

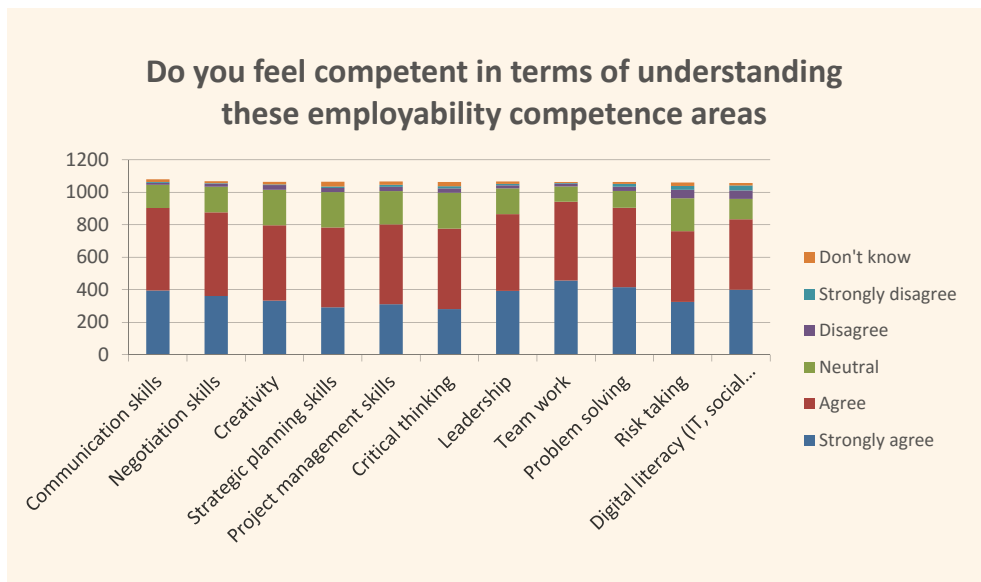
## Основные результаты опроса студентов и выпускников

На страницах ниже приводится обзор опроса, проведенного в Казахстане, Узбекистане, Кыргызстане, Туркменистане и Таджикистане. Он основан на ответах более чем 1100 студентов или выпускников в этих странах.



**Схема 1: Польза текущей/будущей карьеры (все респонденты)**

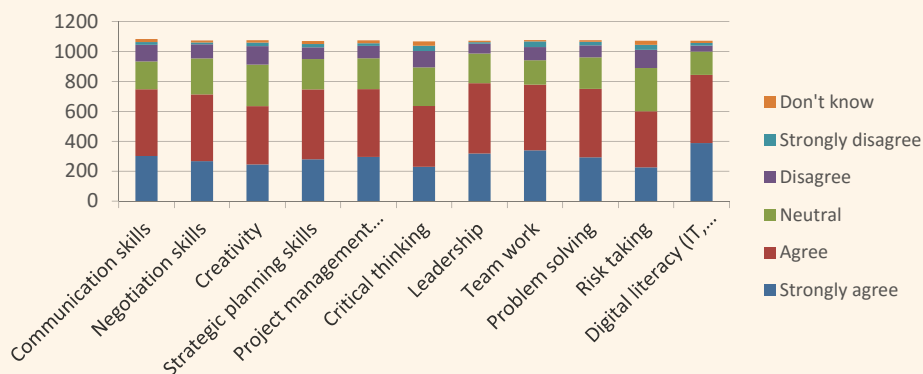
Схема 1 показывает мнение респондентов о пользе областей компетенции и трудоспособности для их текущей/будущей карьеры. Абсолютное большинство респондентов ответили, что все знания и навыки полезны, причем самыми позитивными ответами (полностью согласен и согласен) были лидерство (1008), командная работа (1001), навыки общения (1000), решение проблем (998) и компьютерная грамотность (995).



**Схема 2: Чувство компетентности в знаниях и навыках (все респонденты)**

Схема 2 иллюстрирует мнение респондентов об их собственных знаниях и навыках работы. И снова большинство респондентов утверждают, что они чувствуют себя компетентными в знаниях и навыках работы. Большинство респондентов проявляют большую компетентность в командной работе (942 ответа “полностью согласен” и “согласен”), затем следует решение проблем (905), навыки общения (903) и навыки ведения переговоров (876). С другой стороны, готовность пойти на риск выразили лишь 760 респондентов (полностью согласен или согласен), затем идут критическое мышление (760) и стратегическое планирование (783).

**Do you agree that in your degree programme the following employability/enterprise competences are sufficiently taught?**



**Схема 3: Обучение предпринимательским навыкам по программам на получение степени**

Схема 3 иллюстрирует мнение респондентов о том, достаточно ли их обучают знаниям и навыкам в трудоустройстве/предпринимательской деятельности по их (текущей или прошлой) программе на получение степени. Мы снова получили больше положительных, чем отрицательных ответов, но результаты менее понятны, в отличие от предыдущих вопросов. В частности, готовность к риску (600), творческие навыки (634) и критическое мышление имеют намного меньше положительных ответов, чем раньше.

Does your university have a career centre or other units/departments related to career development supporting you in gathering employability skills?

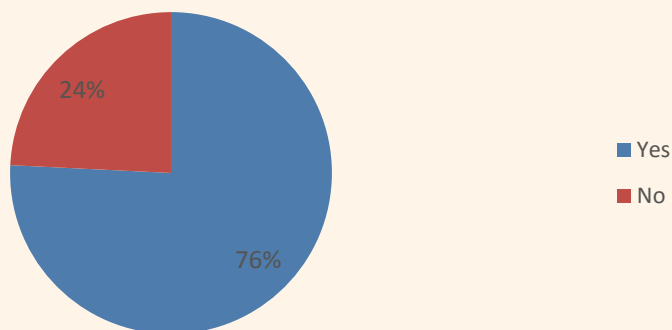
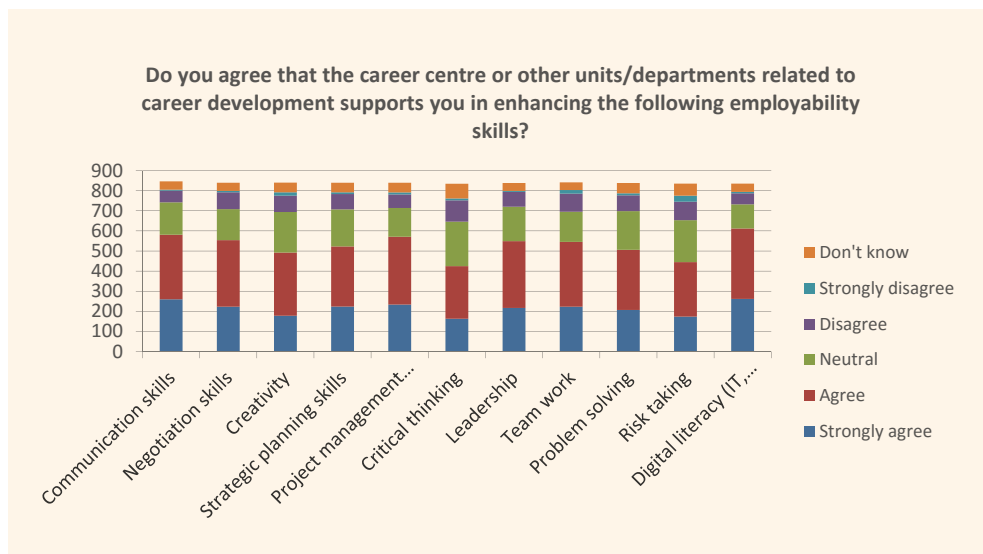


Схема 4: Центр карьеры в университете

Большинство респондентов (76%) ответило, что в их университете есть центр карьеры, как показано на Схеме 4. Отрицательные ответы (24%) можно понимать так, что либо университет не имеет центра карьеры либо респонденты не знают о его существовании.



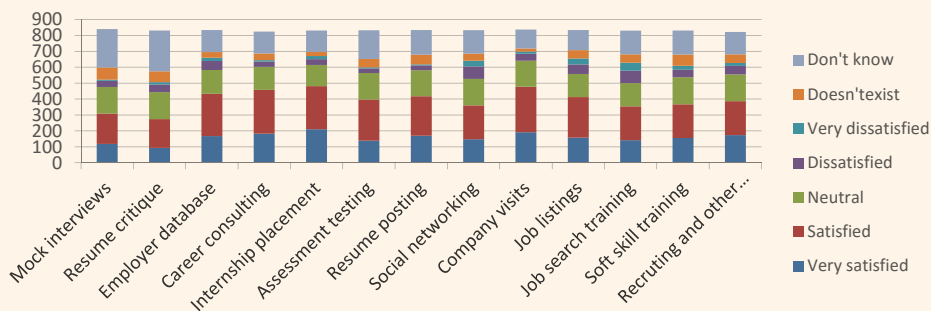
**Схема 5: Помощь центров карьеры в усвоении навыков трудоустройства**

Схема 5 иллюстрирует результаты вопроса “Вы согласны, что центр карьеры или другие отделы, занимающиеся развитием профориентации, оказывают вам помощь в усвоении следующих навыков трудоустройства?”. Компьютерная грамотность получила наилучшую оценку, набрав 612 положительных голосов, затем идут навыки общения (581) и навыки управления проектами (571). С другой стороны оценки можно найти критическое мышление (425), готовность к риску (445) и творческие навыки (492).

Схема 6 показывает степень удовлетворения респондентов услугами центров карьеры. Услуги центров карьеры или схожих учреждений воспринимаются удовлетворительными большинством респондентов. Ниже приводится оценка услуг по категориям “очень доволен” и “доволен”:



### How satisfied are you with the following services of your career center or other units/departments related to career development



**Схема 6: Удовлетворение услугами центров карьеры**

Services	Very satisfied/ satisfied
Internship placement	481
Company visits	477
Career consulting	458
Employer database	433
Resume posting	418
Job listings	412
Assessment testing	397
Recruiting and other events	387
Soft skill training	367
Social networking	360
Job search training	354
Mock interviews	309
Resume critique	274

Стажировка получает наивысший балл, затем идет посещение компаний и советы по выбору профориентации. Критика резюме находится в самом низу таблицы, а перед ней – модельные собеседования.

How comfortable would you feel in recommending the career centre or other units/departments related to career development to a close friend?

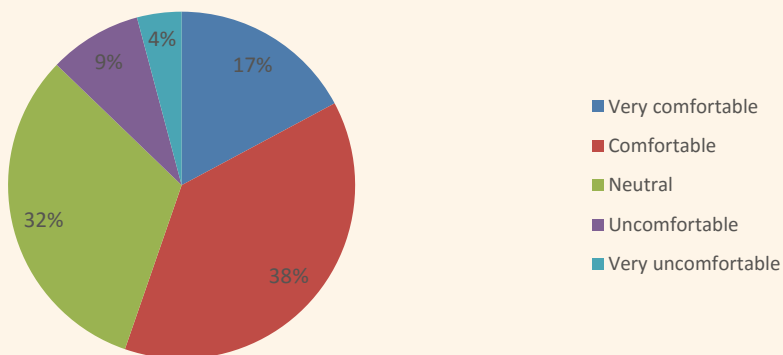
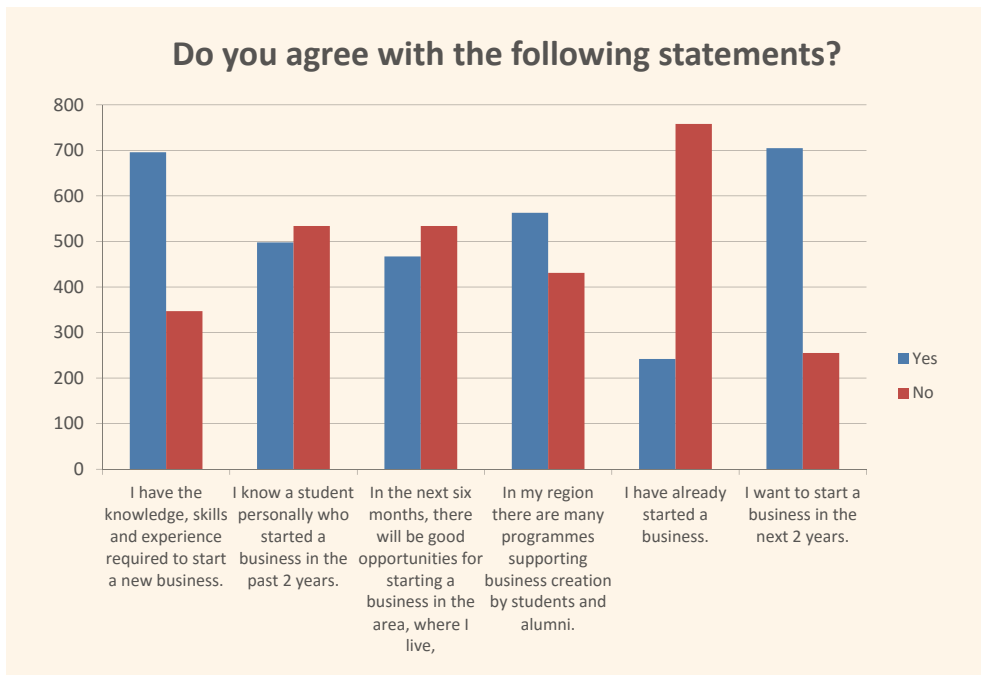


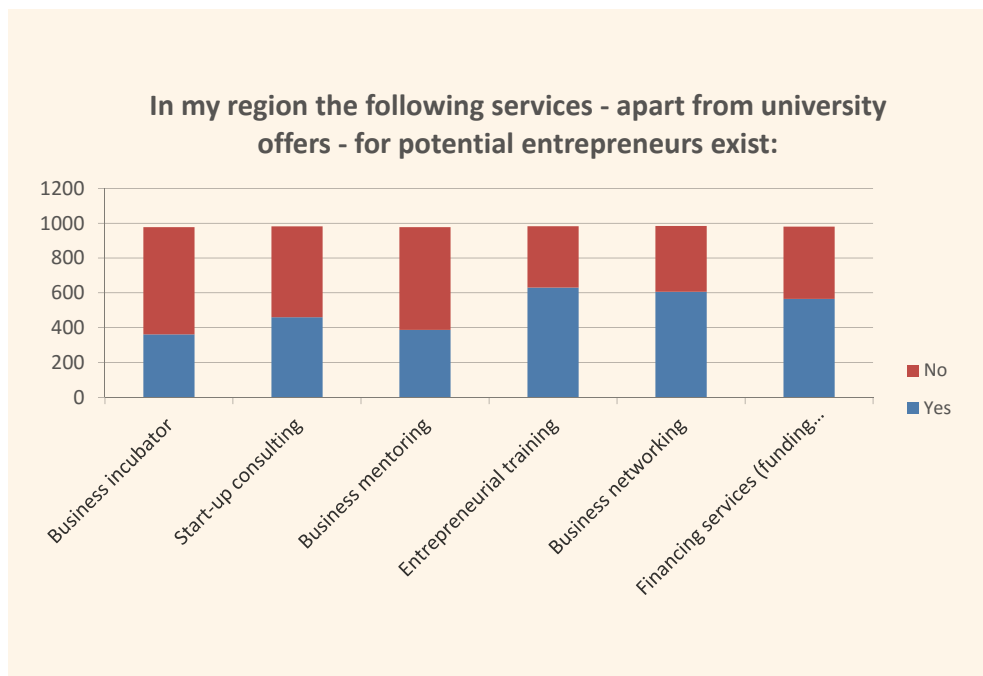
Схема 7: Рекомендация центра карьеры другу

Схема 7 иллюстрирует вопрос, насколько удобно респонденты будут чувствовать себя, рекомендуя центр карьеры или другой отдел, занимающийся профориентацией, близкому другу. Более половины (55%) чувствовали бы себя очень удобно или удобно. Лишь 13% чувствовали бы себя неудобно или очень неудобно.



**Схема 8: Предпринимательская деятельность в регионе**

Схема 8 отображает согласие респондентов с шестью утверждениями насчет предпринимательской деятельности респондентов и их условий. Почти 700 респондентов согласны с первым утверждением: “У меня есть знания, навыки и опыт для начала нового бизнеса”, тогда как 280 не согласны. Немного меньше половины респондентов знают студентов, начавших бизнес. Более половины респондентов полагают, что в регионе оказывается достаточная поддержка со стороны правительства. Более 75% думают открыть бизнес в последующие два года, и около четверти уже начали свое дело.



**Схема 9: Предпринимательские услуги в регионе**

Схема 9 показывает ответы на вопрос, какие услуги, помимо предложенных университетов, существуют для потенциальных предпринимателей. Отсутствие ответа можно понимать так, что либо услуг не существует либо респонденты не знают о них. Ниже приводится оценка положительных ответов по услугам:

Start-up offers	
Entrepreneurial training	630
Business networking	606
Financing services	565
Start-up consulting	460
Business mentoring	387
Business incubator	361

In the past have you used one or more of these services?

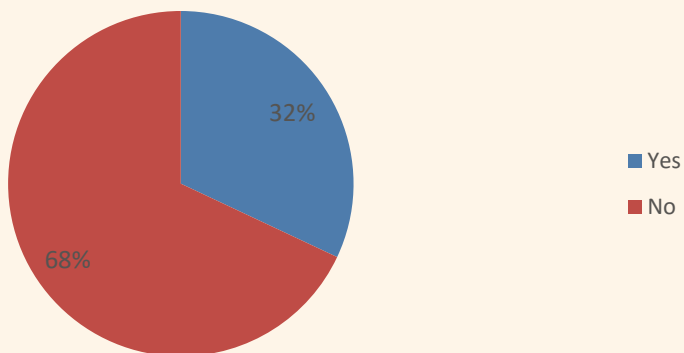
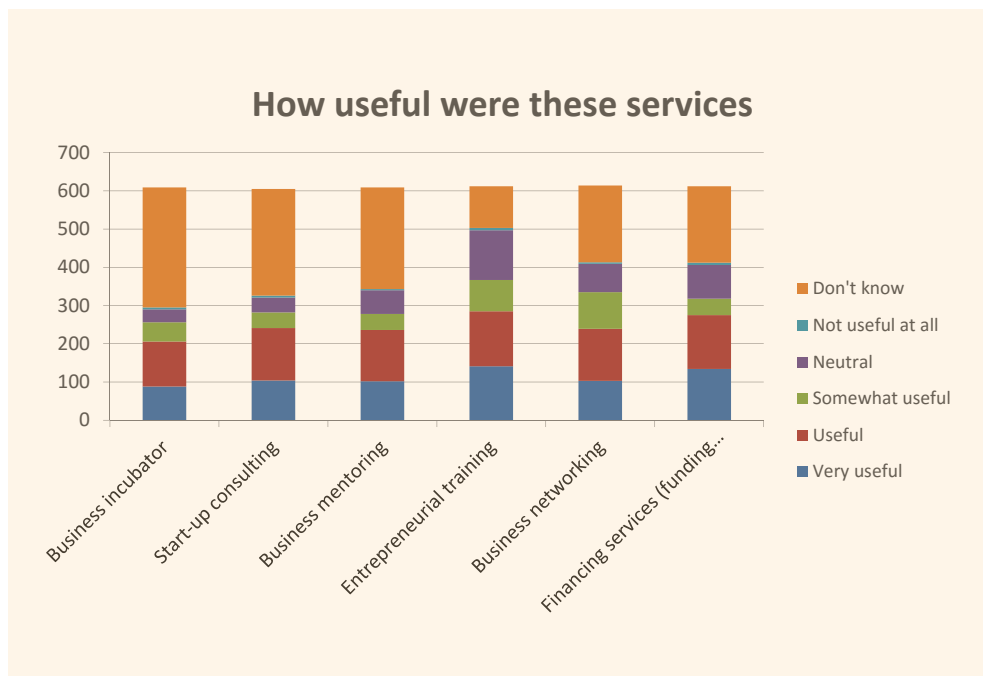


Схема 10: Использование предпринимательских услуг

Две трети респондентов ответили, что они не пользовались какими-либо услугами, о которые говорится выше, как проиллюстрировано на Схеме 10.



**Схема 11: Польза предпринимательских услуг**

Схема 11 показывает, как респонденты воспринимают пользу услуг. Абсолютное большинство респондентов, за исключением ответа “не знаю”, считают все услуги очень полезными, полезными и до некоторой степени полезными.

## Сводный обзор по странам

### Казахстан

В Казахстане получено свыше 300 ответов. Почти каждое умение было признано одинаково полезным, причем несколько умений (готовность к риску и творчество) имеют намного меньше положительных ответов. Хотя респонденты согласны, что эти умения полезны для их будущей карьеры, они чувствуют себя менее компетентными. Даже меньшее число студентов и выпускников думают, что эти умения достаточно хорошо преподают и что центр карьеры (если таковой есть) оказывает помощь в улучшении этих навыков.

Около четверти всех респондентов не знают о существовании услуг, оказываемых центрами карьеры. Большинство оставшихся респондентов очень довольны или довольны этими услугами. В результате большинство респондентов относятся нормально к совету другим обращаться в центр карьеры.

Почти две трети всех респондентов полагают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. В результате свыше 3/4 всех респондентов хотят начать свое дело в последующие два года, а четверть уже начали его. Менее половины респондентов знают об услугах поддержки стартапов в своем регионе, и только 25% пользовались этими услугами. Большинство респондентов, знающих об услугах поддержки стартапов, довольны ими.

### Кыргызстан

В Кыргызстане университеты собрали более 300 ответов. Каждое умение казалось очень полезным, но готовность к риску, критическое мышление и творчество имеют намного меньше положительных ответов. Респонденты считают эти навыки полезными для их будущей карьеры, но лишь немногие освоили их. По полученным в Кыргызстане ответам, более меньшее число студентов думают, что эти умения достаточно хорошо преподают и что центр карьеры (если таковой есть) оказывает помощь в улучшении этих навыков.

Около трети всех респондентов не знают о существовании услуг, оказываемых центрами карьеры. Так как абсолютное большинство остальных

довольны всеми этими услугами, можно сделать вывод, что большинство относятся нормально к рекомендации услуг центра карьеры другим.

Почти две трети всех респондентов полагают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. В результате свыше 80% всех респондентов хотят начать свое дело в последующие два года. Более того, свыше 25% уже открыли свое дело. Менее половины респондентов знают об услугах поддержки стартапов в своем регионе, и только четверть пользовались этими услугами один раз или более. Большинство респондентов, знающих об услугах поддержки стартапов, довольны ими.

## Таджикистан

В Таджикистане более 100 студентов и выпускников участвовали в анкетировании. Каждое умение казалось очень полезным, но, как и в других странах, готовность к риску, критическое мышление и творчество имеют намного меньше положительных ответов. Хотя, по мнению огромного большинства, эти навыки полезны для будущей карьеры, они чувствуют себя менее компетентными в них. В отличие от студентов из стран, изученных в предыдущих разделах, больше из них думают, что эти умения достаточно хорошо преподают и что центр карьеры (если таковой есть) оказывает помощь в улучшении этих навыков.

Менее 20% всех респондентов не знают о существовании услуг, оказываемых центрами карьеры. Остальные 80% или более, что составляет абсолютное большинство респондентов, довольны всеми этими услугами. Поэтому большинство респондентов относятся нормально к совету другим обращаться в центр карьеры.

Более 70% респондентов полагают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. В результате свыше 3/4 респондентов хотят начать свое дело в последующие два года. Более того, свыше 30% уже открыли свое дело. В отличие от других изученных стран, более половины респондентов знает об услугах поддержки в обучении предпринимательским навыкам, установлении полезных знакомств и финансовых услугах в части стартапов в своем регионе. Почти 40% пользовались этими услугами один раз или более. Абсолютное большинство респондентов, знающих об услугах поддержки стартапов, считают их полезными.



## Туркменистан

В Туркменистане университеты собрали 240 ответов студентов и выпускников. Почти каждое умение расценивалось полезным. Единственный навык, который меньшинство считает полезным для из будущей карьеры, – творческая деятельность. Данные предполагают, что большинство респондентов не обладают компьютерной грамотностью. Большинство чувствуют себя компетентными в остальных навыках и умениях. В то время, как большинство полагает, что компьютерная грамотность, навыки ведения переговоров и лидерские качества достаточно хорошо преподаются, другие навыки (например: творческие, командная работа и установление полезных знакомств) недостаточно хорошо преподаются. Ситуация схожа с помощью от центров карьеры.

Студенты из Туркменистана относительно хорошо осведомлены об услугах, предлагаемых центрами карьеры. Лишь о некоторых услугах, например модельные собеседования и критика резюме, относительно большому числу студентов неизвестно. Респонденты сильно довольны проведением советов центрами карьеры, поиском мест стажировки, рассылкой резюме и организацией ознакомительных выездов в компании. Удовлетворение другими услугами имеет относительно низкую степень, в отличие от других стран. Несмотря на это большинство респондентов относятся нормально к совету другим обращаться в центр карьеры.

Более 70% респондентов полагают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. Свыше 60% хотят начать свое дело в последующие два года. Более того, свыше 30 % уже открыли свое дело. В отличие от других изученных стран, более половины респондентов знает об услугах поддержки в обучении предпринимательским навыкам, установлении полезных знакомств и финансовых услугах в части стартапов в своем

регионе. Лишь четверть респондентов пользовались этими услугами один раз или более. Абсолютное большинство респондентов, знающих о деловых питомниках, консультациях по вопросу стартапов и об установлении полезных знакомств, утверждают, что эти услуги полезны.

## Узбекистан

В Узбекистане получено почти 100 ответов. Почти каждое умение была признано одинаково полезным, за исключением вопроса о готовности к риску, который получил намного меньше положительных ответов. Хотя респонденты согласны, что эти умения полезны для их будущей карьеры, они чувствуют себя менее компетентными. Даже меньшее число студентов и выпускников думают, что эти умения достаточно хорошо преподают и что центр карьеры (если таковой есть) оказывает помощь в улучшении этих навыков.

Большинство респондентов очень довольны или довольны всеми услугами, предлагаемыми центрами карьеры. Поэтому большинство респондентов относятся нормально к совету другим обращаться в центр карьеры.

Более 80% всех респондентов полагают, что у них есть знания, навыки и опыт для открытия бизнеса. В результате свыше 60% всех респондентов хотят начать свое дело в последующие два года, а более 40% уже начали его. Более половины респондентов знают об услугах поддержки стартапов в своем регионе, и почти 45% пользовались этими услугами. Большинство респондентов, знающих об услугах поддержки стартапов, довольны ими.

## Основные результаты собеседований с компаниями, ассоциациями и центрами карьеры

В данном разделе говорится о собеседованиях с компаниями, ассоциациями и центрами карьеры в Центральной Азии, о сотрудничестве компаний, государственных органов и ассоциаций с центрами карьеры/университетами. Из-за относительно мало числа ответов (от ожидаемого числа в самом начале) проводить отдельный анализ по каждой стране-партнёру не имеет смысла.

### Компании

Большинство опрошенных компаний знают об услугах, предлагаемых университетами, особенно о предлагаемых мероприятиях по обучению. Многие компании тоже пользуются этими предложениями, особенно в области занятий по повышению квалификации своих сотрудников. Лишь некоторые компании ответили, как бы они оценили используемые ими услуги, дав положительные отзывы.

В то время, как некоторые компании утверждают, что они сотрудничают с университетами и центрами карьеры, другие сказали, что они тоже работают с другими университетами. По словам респондентов, область сотрудничества часто представляет собой приём на работу выпускников. При этом компании также пользуются другими услугами, например тренингами для своих сотрудников или сотрудничеством в рамках НИОКР (со студентами). Способы реализации сотрудничества между компаниями и университетами часто совпадают. Некоторые компании обращаются к декану или другим контактными лицам, организующим встречи с подходящими студентами и выпускниками. Некоторые отвечают, что на семинарах будут разрабатывать и в дальнейшем реализовывать совместные исследовательские проекты. Что касается подбора персонала, некоторые университеты более тесно сотрудничают с компаниями, нежели другие. Иногда даже университеты проводят тестирования для отбора подходящих студентов. В других случаях проводятся встречи между студентами и компаниями.

## Ассоциации

Ассоциации поддерживают улучшение навыков трудоустройства и предпринимательства среди студентов, знакомя их с работодателями для прохождения стажировок и используя другие способы учебы на практике. Некоторые организации проводят ярмарки вакансий или дни профориентации, а базы данных студентов позволяют подбирать им соответствующую работу. Некоторые мероприятия приносят успех, в частности стажировки, дни профориентации и определенные тренинги для студентов. Один респондент ответил, что они не являются показателем успеха. Одна ассоциация только начала свою деятельность и поэтому еще не может говорить об успешности мероприятий. Ниже приводится описание двух эффективных мероприятий:

*“Для охвата широчайшего сегмента рынка и получения высококачественных знаний каждый участник прошел несколько стажировок в тех филиалах компаний, в которых он начал свою деловую карьеру. Проект охватывал множество деловых отраслей: компьютерные технологии, изготовление и дизайн одежды, общественное питание, печать, продукция СМИ, финансовый сектор.”*

*По результатам проекта “Укрепление развития социального партнерства в профессиональном образовании и обучении в Кыргызстане” Департамент туризма принял решение о реализации проекта квалификации сотрудников по отраслям на основе Европейских квалификационных рамок, фокусируясь на деятельности Департамента. К тому же Министерство молодежи, труда и занятости приняло проект структуры профессиональных стандартов и квалификаций в качестве основы для государственного регулирования. Кроме того, Министерство образования и науки Кыргызской Республики, согласно рекомендациям Департамента туризма, решило внести изменения в государственные стандарты образования в туристической отрасли в части подготовки бакалавров, исходя из проекта “Структура профессиональных стандартов и квалификаций”. На совместном заседании представителей Правительства Кыргызской Республики и Европейской комиссии проект был признан лучшим и многообещающим для страны.*

Большинство ассоциаций сотрудничают с вузами и их центрами карьеры. Только одна ассоциация утверждает, что она не сотрудничает с вузами. Они сотрудничают, главным образом, в предложении тренингов, совместной работы в рамках НИОКР, прохождении студентов стажировки, предложении программ наставничества или подборе вакансий для студентов и выпускников. Сотрудничество часто осуществляется на основе контракта. Большинство ассоциаций выступают посредниками между студентами/вузами и работодателями.

## Центры карьеры

Основные обязанности опрошенных центров карьеры:

- организация сотрудничества с социальными партнерами, выступающими работодателями;
- организация всех типов профессиональной практики;
- организация семинаров и конференций;
- размещение баз данных о работодателях и студентах/выпускниках;
- организация занятий по трудоустройству и развитию карьеры;
- наставничество;
- организация ярмарок вакансий;
- организация посещений компаний;
- публикация газет;
- проведение занятий по поиску работы и составлению резюме;
- оценочное тестирование.

Большинство указанных мероприятий успешны, по словам представителей центров карьеры. Центры карьеры регулярно взаимодействуют с другими факультетами и отделениями в университетах. Другие отделения участвуют в событиях, организуемых центром карьеры, в разработке базы данных выпускников, в развитии карьеры студентов, профессиональном практическом обучении и повышении квалификации.

В некоторых случаях персонал центров карьеры непостоянный – они работают в разных отделениях. Это подрывает все усилия по наращиванию учебного потенциала центров карьеры, в отличие от центров карьеры с постоянным персоналом, финансируемым университетом.

Опрошенный персонал также подчеркнул необходимость добавить курсы переподготовки для недавних выпускников для улучшения возможностей

их трудоустройства, что можно осуществить совместно с Объединением выпускников. Они также указали, что *“повышение мобильности студентов и выпускников следует включить в цели центра карьеры”*. Таким образом, студенты и выпускники будут более подготовлены с психологической точки зрения переехать в другой город, регион или страну, чтобы получить лучшую работу.

## Заключение

Два вида оценки показали интересные результаты и некоторые возможные способы наращивания потенциала существующих центров карьеры, а также наиболее срочные потребности студентов, компаний и ассоциаций, сотрудничающих с центрами карьеры.

Много студентов/выпускников думают, что они освоили навыки трудоустройства/предпринимательства во время своего обучения. Хотя центры карьеры оказывают помощь в развитии этих навыков, в этой связи предстоит улучшить еще многое.

Относительно большое число студентов и выпускников тоже желают начать свое дело, но поддержка бизнеса до некоторой степени отсутствует в странах Центральной Азии.

Собеседования предполагают, что нынешнее сотрудничество между центрами карьеры вузов и компаниями или организациями налажено, но центрам карьеры следует расширить свою сеть.

К тому же отмечается, что центры карьеры с постоянным персоналом, оплачиваемым вузом, могут развивать свои умения и извлекать больше выгоды из занятий, чем центры карьеры с переменным персоналом, представляющим разные факультеты вуза. Центрам карьеры очень рекомендуется иметь как минимум 2 постоянных сотрудника.

Исходя из результатов опроса студентов и выпускников и собеседований с представителями ассоциаций, компаний и центров карьеры, нам удалось выявить следующие области возможного обучения персонала центров карьеры:

- укрепление навыков в заведении полезных знакомств;
- расширение видов сотрудничества с ассоциациями;

- реализация мероприятий по улучшению навыков трудоустройства, предпринимательства и работы на предприятии;
- проведение занятий по поиску работы и составлению резюме;
- приобретение внешних средств.

В результате данной оценки, проект UNIWORK в рамках программы Темпус определил стратегии по наращиванию потенциала центров карьеры в Центральной Азии и, следовательно, улучшению трудоустройства и предпринимательских навыков среди выпускников вузов. Проект нацелен на развитие этих навыков путем обучения сотрудников центров карьеры соответствующим навыкам, которые были бы необходимы для увеличения потенциала центров карьеры помогать другим. Более того, центры карьеры в Центральной Азии обзаведутся новой инфраструктурой в ходе реализации проекта.

Поэтому различные инициативы в рамках проекта UNIWORK сосредоточены на прямой поддержке центров карьеры:

- улучшение навыков и знаний среди сотрудников центров карьеры;
- введение новой инфраструктуры в центрах карьеры;
- запуск новых инициатив в центрах карьеры, например Конкурсы на лучшие идеи начала бизнеса или тестирование в режиме реального времени;
- поощрение полезных знакомств в бизнес-секторе.



Настоящий отчет

***“Трудоустройство и предпринимательская деятельность студентов в Центральной Азии”***

анализирует ситуацию среди студентов и выпускников вузов Центральной Азии в части поддержки со стороны вузов в деле развития карьеры и трудоустройства. Кроме того, он изучает возможность университета, его центра карьеры и других заинтересованных сторон улучшать навыки и мышление студентов и выпускников в области предпринимательства. К тому же отчет рассматривает способы сотрудничества между компаниями, ассоциациями и центрами карьеры.

Для получения более подробной информации о проекте UNIWORK и программе Темпус ниже есть ссылка на наш веб-сайт:

[www.uniwork-project.eu](http://www.uniwork-project.eu)



Co-funded by the  
Tempus Programme  
of the European Union

Проект UNIWORK “Укрепление Центров карьеры в вузах Средней Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости”