**Кыргызская Республика**

**Министерство труда, социального обеспечения и миграции**

**Проект ВБ «Укрепление программ социальной помощи и рынка труда»**

**Подкомпонент «Повышение трудоустраиваемости и расширение возможностей трудоустройства среди молодежи»**

**KG/SSALMP/CS/2023/IC-08-15-02**

|  |
| --- |
|  |

**“Техническая поддержка по мониторингу и оценки бизнес процесса при реализации молодежной стажировки (консультант по мониторингу и оценке - ЮГ)»**

**Исходные данные**

В современном мире как никогда актуальны происходящие демографические изменения. Значительные масштабы сокращения населения, устойчивое снижение рождаемости, старение населения в развитых странах, рост молодого и трудоспособного населения в развивающихся странах, растущая урбанизация и в целом рост численности мирового населения ведут к концептуальным изменениям оснований развития стран и народов.

Следствием этих процессов на глобальном уровне становятся вызовы, влияющие на численность и социально-демографический состав населения, поведенческие модели, уровень жизни населения, изменение характеристик рынка труда, наличие квалифицированных специалистов, уровня безработицы и занятости населения, миграции.

Страновой анализ демографической ситуации четко обозначает тенденции, которые будут происходить на рынке труда в долгосрочной перспективе. Кыргызская Республика будет постоянно испытывать давление на рынке труда по причине ежегодного естественного притока молодежи и населения трудоспособного возраста. Как отмечается в Национальной программе развития Кыргызской Республики до 2026 года: «К 2030 году будет достигнут пик давления, когда на рынок труда будут выходить порядка 350 тыс. человек в год».

Численность постоянного населения Кыргызской Республики, с учетом предварительных данных переписи населения и жилищного фонда 2022 года, по состоянию на 1 декабря 2022 года составила 7 млн. 27 тыс. человек.

В 2021 году, по данным официальной статистики, рабочая сила составила 2680,5 тыс. чел. Доля экономически активного населения на протяжении многих лет составляет около 2/3 от трудоспособного населения. Количество занятого населения выросло за последние пять лет на 186,7 тыс. человек и составило 2537,9 тыс. чел., из них внешние трудовые мигранты – 276,0 тыс. чел. Общая численность безработных – 142,6 тыс. чел. Общий уровень безработицы составил 5,3%, что является самым низким показателем за анализируемый период.

Около 50% всех безработных приходится на молодежь, лиц в возрасте 15-29 лет, причем наиболее остро проблема безработицы стоит для возрастной группы от 20 до 34 лет, проживающей в городской местности. Среди мужчин уровень безработицы составляет 4,7%, а среди женщин – 6,3%, что подтверждает общую проблему сохранения более высокого уровня безработицы среди женщин, чем среди мужчин.

По уровню образования наиболее острая ситуация по безработице складывается с лицами, имеющими только среднее общее образование и неполное среднее образование, доля которых составляет 61,8% от всех безработных. Данная проблема особо актуальна для населения сельской местности. Стоит обратить внимание на значительное количество безработных среди лиц, имеющих высшее образование, составляющих 16,7% от общего количества безработных.

Одно из ключевых опасений в области труда и занятости связано с растущим разрывом между занятостью мужчин и женщин. В целом уровень участия в рабочей силе составил 60,3%, при этом уровень участия среди мужчин – 76,0%, среди женщин – 45,3%. Превышение уровня занятости мужчин по отношению к уровню занятости женщин отмечается во всех возрастных категориях, но наиболее значительное – в возрастной группе 25-34 лет. Это связано с выходом женщин в дородовой отпуск, затем в отпуск по уходу за ребенком.

Для рынка труда Кыргызской характерна высокая продолжительность периода поиска работы и трудоустройства. Средняя продолжительность безработицы в последние годы составляет около 13 месяцев, в большой степени за счет лиц, относящихся к категории малоимущих, получающих государственные пособия по малообеспеченности, слабо мотивированных на активный поиск работы.

Проблема занятости молодежи, с одной стороны, тесно зависит от общей ситуации в сфере занятости, ее количественных и качественных параметров. С другой стороны, молодежный рынок труда имеет свою специфику.

На начало 2021 года общее количество трудоспособной молодежи в возрасте 15-28 лет насчитывало 703,8 тыс. человек, из них занятые 638,5 тыс. человек, безработные – 65,3 тыс. человек. Уровень занятости среди молодежи составил 90,7%, при этом на молодежь приходится треть от всего занятого населения страны. В неформальном секторе трудится 567,8 тыс. молодых в возрасте 15-29 лет или около 88,9% от общей численности занятой молодежи.

Существенный разрыв наблюдается в занятости молодых людей по гендерному принципу. Занятость среди мужчин в возрасте 15-28 лет более чем в два раза выше занятости женщин, особо остро это наблюдается в сельской местности. При этом следует отметить, что имеется тенденция, когда молодые женщины, впервые выходят на рынок труда, после 30 лет.

Следует обратить внимание, что численность молодых людей, не входящих в состав рабочей силы в возрасте 15-28 лет составляет 778,8 тыс. чел. Эта ситуация требует самого пристального внимания в государственной политике занятости.

Уровень официальной безработицы составляет 9,3%. В органах занятости зарегистрировано около 29 тыс. человек из числа молодежи. С 2018 года резко сократилась численность трудоустроенной молодежи, с 19 864 молодых граждан в 2017 году, до 4 004 в 2021 году. Обучение за 5 лет прошли свыше 22,3 тыс. человек.

Важно обратить внимание на взаимосвязь образования и безработицы среди молодежи. Так, 16,8% от молодых безработных приходится на людей, имеющих высшее образование, а 52,1% - имеющих среднее полное образование.

Предлагаемый проект окажет поддержку МТСОМ в отобранных городах и районах, чтобы обеспечить развитие навыков и профессиональное обучение, а также возможности практического опыта работы (стажировка) примерно для 3000 молодых людей в возрасте от 16 до 35 лет. Два основных принципа будут определять реализацию программы: во-первых, тренинги по жизненным навыкам будут определяться в соответствии с навыками, востребованными на рынке труда, и требованиями работодателей на основе анализа спроса на рабочую силу, а также консультаций с потенциальными работодателями. Во-вторых, все бенефициары будут иметь возможность сочетать профессиональное обучение с опытом работы в частном или государственном секторе, а это означает, что все профессиональное обучение в учебных заведениях будет связано с временной работой (стажировка).

Молодежная стажировка будет осуществляться в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности, расширения возможностей трудоустройства:

* выпускников учебных заведений начального, среднего и высшего профессионального образования;
* выпускников учебных заведений общего образования;
* безработных граждан или ищущих работу, состоящих на учете в службах занятости.

В целях реализации задач, указанных в данном подкомпоненте, МТСОМ планирует найм индивидуального консультанта на позицию Консультанта по мониторингу и оценке по южному региону республики.

**Основная цель и задачи**

Цель: проведение мониторинга и оценки процесса реализации Молодежной стажировки в пилотных регионах.

Задачи: (i) отслеживание процедур реализации Молодежной стажировки, (ii) контроль за процессом обучения бенефициаров, правильностью оформления документации в рамках реализации подкомпонента, соблюдением порядка отбора бенефициаров, (iii) проведение опроса работодателей и бенефициаров для установки обратной связи и определения своевременной поддержки, (iv) налаживание бизнес-процессов программы, (v) координация работы МТСОМ в пилотных городах и районах (привлекать потенциальных работодателей, органы местной власти, организовывать и контролировать весь бизнес-процесс по обучению и трудоустройству молодых специалистов), (vi) оценка качества стажировки как со стороны работодателя, так и со стороны наемной молодежи.

**Объем и содержание работ**

Консультант по мониторингуи оценкебудет выполнять следующие обязанности:

1. Совместно с МТСОМ КР участвовать в разработке политики реализации подкомпонента в части, касающейся мониторинга и оценки.
2. Осуществлять мониторинг (путем подготовки и обновления планов и графиков реализации, оперативных инструкций, прогнозов освоения, отчетов о ходе реализации и т.д.), оценку реализации подкомпонента по каждой процедуре Молодежной стажировки в районах и городах по Ошской, Джалал-Абадской, Баткенской областях и городу Ош.
3. На основе мониторинга и оценки вести отчетность реализации подкомпонента в районах и городах Ошской, Джалал-Абадской, Баткенской областях и городу Ош.
4. Отчетность должна содержать информацию о мониторинге за реализацией подкомпонента, проблемы, извлеченные уроки, общие выводы и рекомендации.
5. Вести тесную работу (по мере необходимости с выездом) с территориальными подразделениями МТСОМ, работодателями, учебными провайдерами, в целях мониторинга и оценки хода реализации молодежной стажировки и выявления системных проблем.
6. Проводить опросы работодателей, представителей местных органов власти и бенефициаров для установки обратной связи и определения своевременной поддержки.
7. Осуществлять координацию деятельности территориальных подразделений МТСОМ в соответствующих административно-территориальных единицах по реализации молодежной стажировки.
8. Выработка рекомендаций по улучшению методики мониторинга и оценки бизнес-процессов при реализации молодежной стажировки, ориентировочно не позднее пяти месяцев с момента подписания контракта;
9. Осуществлять совместно с Главным консультантом подкомпонента и структурным подразделением МТСОМ, мониторинг заполнения базы данных участвующих в молодёжной стажировке в модуль «Занятость молодежи» в Информационную систему рынка труда (ИСРТ), в случае продления контракта на последующий год.
10. Привлекать потенциальных работодателей, организовывать и контролировать весь бизнес-процесс по обучению и трудоустройству молодых специалистов, а также заниматься оценкой качества труда – как со стороны работодателя, так и со стороны нанимаемой молодежи.
11. Оказывать консультацию структурным, подведомственным и территориальным подразделениям МТСОМ.
12. Разрабатывать необходимую сводную информацию по реализации молодежной стажировки по соответствующим административно-территориальным единицам.
13. Информировать структурное подразделение МТСОМ, ответственное за реализацию подкомпонента по молодежной стажировке о ходе мониторинга и оценки, возникших проблемах и возможных рисках.
14. Выполнять иные действия, необходимые для реализации подкомпонента.
15. Разрабатывать аналитические материалы по итогам мониторинга и оценки по каждой территориальной единице отдельно.

**Требование к отчетности и подотчетности**

Консультант по мониторингу и оценкебудет отчитываться ежемесячно перед Национальным координатором проекта от МТСОМ, заместителем Национального координатора проекта от МТСОМ и Главным консультантом подкомпонента. Кроме того, консультант по мониторингу и оценке ответственен за разработку следующих итоговых документов, согласованных с Главным консультантом подкомпонента и уполномоченным представителем от МТСОМ:

* Индивидуальный, календарный график работы подкомпонента, не позднее одной недели с момента подписания контракта;
* Формы отчетности, методические инструкции для пилотных территориальных подразделений МТСОМ не позднее двух недель с момента подписания контракта;
* Рекомендации по улучшению методики мониторинга и оценки бизнес-процесса при реализации молодежной стажировки, ориентировочно не позднее пять месяцев с момента подписания контракта;
* Анализ и рекомендации по итогам выборочного опроса работодателей и бенефициаров для установки обратной связи и определения своевременной поддержки, ориентировочно не позднее четырех месяцев с момента подписания контракта;
* Ежемесячные отчеты должны содержать информацию о реализации подкомпонента, показывающие проблемы, извлеченные уроки, возможные риски, общие выводы и рекомендации.

Ежемесячные отчеты будут утверждены Главным консультантом подкомпонента.

**Институциональные механизмы**

Ежемесячные отчеты должны содержать информацию о реализации подкомпонента, показывающие проблемы, извлеченные уроки, общие выводы и рекомендации. Ежемесячные отчеты будут утверждены Главным консультантом подкомпонента и начальником соответствующего структурного подразделения МТСОМ.

Консультант по мониторингуи оценке подотчетен Национальному координатору проекта от МТСОМ/заместителю Национального координатора проекта от МТСОМ, Главному консультанту подкомпонента и начальнику соответствующего структурного подразделения МТСОМ.

**Вклад министерства**

Для эффективной реализации запланированного объема работы Министерство предоставит офисное помещение и обеспечит доступ к необходимым сведениям, отчетностям, программам и материалам для выполнения своего объема работы, указанного в Техническом Задании. Также предоставит необходимые сведения и материалы для проведения мероприятий, описанных выше.

**Срок выполнения задания**

Период действия задания на 12 месяцев с трехмесячным испытательным сроком. Срок привлечения может подлежать продлению по взаимному согласию сторон.

**Квалификационные требования**

* Высшее образование в сфере экономики, государственного и муниципального управления, юриспруденции.
* Не менее 3 года соответствующего опыта работы в области содействия занятости, экономики, финансов, управления.
* Опыт работы в международных проектах и по работе с занятостью молодежью является преимуществом.
* Опыт подготовки различных видов проектной документации, аналитических отчетов, презентационных материалов и др.
* Знание нормативно-правовой базы в области труда, содействия занятости, образования и др. соответствующих сфер.
* Свободное владение кыргызским и русскими языками.

.