

**СОЦИОЛОГИЯ ИЛИМДЕРИ**  
**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**  
**SOCIAL SCIENCE**

*Молдокеева Ж.Ф.*

**КЫРГЫЗСТАНДЫН КУРУЛУШ ТАРМАГЫНДА КАДР «АЧАРЧЫЛЫГЫ»:  
 СЕКТОРАЛДЫК ТАЛДОО**

*Молдокеева Ж.Ф.*

**КАДРОВЫЙ «ГОЛОД» В СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ КЫРГЫЗСТАНА:  
 СЕКТОРАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

*J.F. Moldokeeva*

**PERSONNEL «HUNGER» IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY OF KYRGYZSTAN:  
 SECTORAL ANALYSIS**

УДК :316.324.5

Макала Кыргызстандын экономикасында курулуш сектору кандай маанилүү ролду ойнойт, куруучу компаниялар базар шартында кайсы көйгөйлөргө туш болуп жатат жана бул тармактагы кадрлардын кесипкөйлүгүн кантип жогорулатса болот деген маселелерге токтолот. Изилдөөнүн максаты – курулуш тармагында көндүмдөргө керектикти аныктоо, Кыргыз Республикасынын курулуш тармагындагы эмгек рыногу менен билим берүүнүн өз ара мамилесин баалоо жана талдоо. Изилдөөнүн жыйынтыгы тиешелүү кесиптик стандарттарды жана баиталгыч билим берүүдө окуу документтеринин пакеттерин иштеп чыгууда пайдаланылды.

**Негизги сөздөр:** кадр тансыктыгы, курулуш компанияларынын көйгөйлөрү, төмөн квалификациялуу кадрлар, эмгек рыногу.

Статья рассказывает о том, сколько значительное место занимает строительная индустрия в экономике Кыргызстана, с какими проблемами сталкиваются компании на этом рынке и как улучшить профессионализм кадров в данной сфере. Цель исследования - выявление потребностей в навыках в секторе строительства, анализ и оценка состояния взаимодействия образования и рынка труда в строительной отрасли Кыргызской Республики для совершенствования механизмов этого взаимодействия. Результаты исследования были использованы для разработки соответствующих профессиональных стандартов и пакетов учебной документации начального профессионального образования.

**Ключевые слова:** кадровый дефицит, проблемы строительных компаний, низкоквалифицированные кадры, рынок труда.

Article tells about that how many the important place is taken by the construction industry in the housekeeper of Kyrgyzstan what problems the companies in this market face and how to improve professional competence of personnel in this sphere. The purpose of the study – skills needs analyses in construction sector, analyses and evaluation interaction between construction labor market of Kyrgyzstan and education for improving of this interaction. The findings were

used to develop relevant professional standards and training documentation package of initial vocational education.

**Key words:** staff shortage, problems of real estate development companies, low-skilled personnel, labor market.

Данная статья была подготовлена на основе материалов исследования, направленного на анализ отраслевых умений в строительстве Кыргызской Республики. Исследование инициировано в 2015 году Ассоциацией профессионально-технического образования Кыргызской Республики и реализовано ведущими специалистами в вышеописанных отраслях в рамках проекта Европейского Союза «Поддержка сектора образования Кыргызской Республики». Методы сбора первичной информации – традиционный социологический опрос работодателей и инновационный метод - функциональный анализ строительных профессий. Актуальность темы исследования весьма очевидна. Ведь сегодня, несмотря на негативное влияние внешних и внутренних экономических факторов, мы наблюдаем активное строительство новых офисных и торговых помещений, жилых многоквартирных комплексов, административных зданий. При этом строительная сфера Кыргызстана, как и любая другая, испытывает ряд трудностей, среди которых следует особенно выделить нехватку квалифицированных кадров.

В этом материале мы постараемся выяснить, на какие навыки обращают внимание работодатели, какие строительные специальности сегодня востребованы больше всего на рынке Кыргызстана и к чему сегодняшняя тенденция может привести в будущем.

Надо отметить, что строительная индустрия является одной из крупных отраслей национальной экономики Кыргызской Республики. В настоящее время строительная отрасль страны включает в себя большое количество подрядных строительных организаций, предприятий промышленности строительных материалов, проектных организаций, пред-

приятый механизации и транспорта, осуществляющих работы по проектированию, строительству, реконструкции, техническому перевооружению и капитальному ремонту зданий, сооружений и предприятий во всех отраслях экономики.

В 2013 году общее количество зарегистрированных хозяйствующих субъектов с видом деятельности «строительство», находящихся на территории КР, составило 4012 организаций, а на 1 января 2015 года – 4902 {1} организации.

О динамике в строительной отрасли можно судить также по результатам только одного из его направлений – строительства общественных и гражданских зданий и сооружений, в частности строительства многоэтажных жилых зданий и индивидуальных жилых домов. За 2013 год введено в эксплуатацию 906,7 тысяч м<sup>2</sup> общей площади жилых домов, что составило 106,6% от уровня 2012 года. Жилищное строительство является одним из приоритетных направлений среди главных задач государства. Показатель обеспеченности населения республики общей жилой площадью на человека по состоянию на 1 января 2013г. составляет 12,7 м, тогда как, нормативный показатель составляет 18,0 м. Для сравнения: в России – 22,0 м на человека, в Казахстане – 18,0 м<sup>2</sup> {2, С.8}.

Тем не менее темпы строительства жилых и коммерческих зданий в республике год от года только набирают обороты.

**Низкий уровень образования и некомпетентность соискателей работы.** По мнению большинства представителей строительных компаний Кыргызстана, основные трудности при найме работников связаны с недостаточной компетентностью кандидатов (40,6%) и их отсутствием (29,7%). Небольшая доля респондентов в качестве трудностей при найме работников отметила непопулярность отрасли (3,1%) и другие варианты (6,3%). Интересно отметить, что 20,3% респондентов не испытывают трудностей при найме работников.

Исследование показало, что в опрошенных компаниях при найме работников наибольшую важность придают трудовому опыту и профессиональным компетенциям (определенно важно – 77,3% и скорее важно – 20,5%). Немаловажную роль при найме работников играет отношение соискателя к работе (определенно важно – 61,4% и скорее важно – 34,1%), тогда как образование и квалификация важна лишь для сравнительно меньшего числа опрошенных компаний (определенно важно – 44,2% и скорее важно – 46,1%) {3}.

**С чем еще связано разочарование работодателей?** Уровень компетентности принятых на работу выпускников вне зависимости от уровня образования оценивается компаниями в большей части отрицательно. Так, 30% респондентов считают, что практические умения выпускников скорее не соответствуют требованиям работодателей, и 25% полностью не удовлетворены их практическими

умениями. Тем не менее, 45% респондентов полностью удовлетворены практическим опытом выпускников. Довольно низко оценен респондентами уровень теоретических знаний выпускников, как широкого (42,1% скорее не удовлетворены, и 10,5% полностью не удовлетворены), так и узкоспециализированного профиля (26,3% скорее и 23,6% полностью не удовлетворены).

В зависимости от вида деятельности, размера компании и других факторов, респонденты выделяют следующие три наиболее дефицитные профессии: инженер-сметчик (12,8%), сварщик (10,6%), крановщик (автокрановщик, крановщик башенного и мостового крана) (8,5%). В число других «дефицитных» профессий входят следующие: бетонщик, каменщик (по 6,4%), инженер по водоснабжению и канализации (4,3%), инженер-технолог (4,3%), прораб (4,3%), штукатур (4,3%), инженер-электрик, проектировщик-дизайнер, мастер, арматурщик, облицовщик-плиточник, столяр строительный, электросварщик, электрогазосварщик, плотник, электро-монтажник, экскаваторщик, бульдозерист (по 2,1%).

По мнению респондентов, дефицит кадров в секторе строительства обусловлен тем, что не осуществляется подготовка требуемых кадров (36,6%), тяжелыми условиями работы (24,4%) и низким уровнем оплаты труда (19,5%). 9,8% респондентов считают, что дефицит кадров в секторе строительства связан с непрестижностью сектора и другими причинами.

На наличие компетентных кадров оказывает влияние общая социальная напряженность в стране. Из-за низкого уровня жизни, далеко не все граждане страны могут получить действительно качественное образование, которое позволит получить достойную работу. Группой социологов было проведено исследование, в результате которого выяснилось, что уверенность в завтрашнем дне испытывают чуть больше половины (55%) опрошенных граждан. Тем не менее 24,7% респондентов никогда не чувствовали себя спокойно и уверенно. При этом возраст респондентов, испытывающих неуверенность, колеблется от 35 до 60 лет. Мужчины среди них составляют 15,9 %, лишь 23,3% женщин, от общего числа опрошенных, верят в завтрашний день {4}.

В виду нехватки действительно квалифицированной рабочей силы в сфере строительства, компании вынуждены принимать на работу кадры, которые не всегда соответствуют заявленным в вакансиях требованиям. Компании готовы устранять пробелы в образовании нанятых сотрудников на собственной базе для того, чтобы в результате иметь в своем распоряжении персонал, который способен будет решать поставленные перед ним задачи.

**Выход из сложившейся ситуации.** В этой связи необходимо организовать подготовку и переподготовку специалистов строительной отрасли, разработать современные программы обучения, внедрить опыт зарубежных стран, наладить связь

между учебными заведениями и производственной базой, сформировать систему закрепления кадров и стимуляцию молодых специалистов на производстве.

Основным поставщиком квалифицированных кадров и специалистов является государственная система профессионального образования. Подготовка кадров для строительной отрасли ведется в 32-х учебных заведениях начального, 4-х учебных заведениях среднего профессионального образования, и 5-и вузах.

Система профессионального образования, в ответ на повышенный спрос на квалифицированные кадры в строительстве, увеличила их подготовку по профессиям, с внедрением новых специализаций. Однако пока нет ясной картины подготовки кадров в строительной отрасли, она недостаточно структурирована и не соответствует современным функциям и условиям в отрасли, так, например, отмена узкой специализации привела к тому, что образовался дефицит инженеров-сметчиков, машинистов автокрана.

Регулирующие документы во многом не соответствуют требованиям рынка труда и явно отстают от его потребностей; требуется определиться с наименованиями профессий, с квалификациями и их уровнями. Кроме этого, требуется обновление содержания образования, улучшение условий обучения (оборудование, расходные материалы, др.), а также качества преподавания.

Как показало исследование, в подавляющем большинстве компании планируют обучение сотрудников, однако не поддерживают связь с учебными заведениями, в основном вследствие отсутствия информации о них, и несоответствия знаний и навыков выпускников современным требованиям. Отмечается отсутствие у выпускников знаний и умений в области инновационных методов организации строительного производства на всех этапах строительства.

Сотрудничество компаний с учебными заведениями сводится в основном к предоставлению мест для производственной практики. Учебным заведениям предстоит приложить усилия к тому, чтобы использовать возможности компаний также для трудоустройства выпускников, получения заказов на обучение и переподготовку/повышение квалификации работников, повышение квалификации педагогических работников и так далее.

Системе профессионального образования следует учитывать трудности найма работников, связанные с отсутствием подготовки нужных спе-

циалистов, вне зависимости от уровня образования, и недостаточной компетентностью кандидатов. Не удовлетворены компании практическими умениями выпускников, например, умениями работы с современным оборудованием и технологиями, а также уровнем теоретических знаний, например, знание техники безопасности труда.

Как в традиционных, так и в сравнительно новых профессиях будут востребованы не только технические/профессиональные, но и базовые/ключевые компетенции, связанные с работой в команде, использованием информационно-коммуникационных технологий, коммуникацией, принятием решений, самостоятельной работой, а также методические и социальные компетенции, среди которых наиболее значимой является способность обучаться. Среди профессиональных компетенций особую ценность приобретут компетенции, связанные с работой на новом высокотехнологичном строительном оборудовании и его обслуживанием, с современной техникой (с компьютерным управлением), использованием инновационных технологий отделки, утепления и др.

Системе профессионального образования необходимо также выстраивать обучение для разных типов и разного размера предприятий, в зависимости от их специфики, например, учитывать потребность мелких предприятий в интегрированных/множественных умениях, и потребность в более узкоспециализированных умениях в крупных предприятиях.

#### Литература:

1. Единый государственный регистр статических единиц (ЕГРСЕ). Количество действующих хозяйствующих субъектов на территории КР по видам экономической деятельности.
1. [http://www.stat.kg/index.php?option=com\\_content&task=blogsection&id=16&Itemid=55&limit=2&limitstart=0](http://www.stat.kg/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=16&Itemid=55&limit=2&limitstart=0)
2. «Исследование сектора строительства в Кыргызской Республике: анализ отраслевых умений». Бишкек, Кыргызстан, Июнь 2015г.
3. ГААСЖКХ при Правительстве КР. Стратегия развития строительной отрасли КР на 2014-2017 годы. <http://gosstroy.gov.kg/gosstrojj-sovmestno-s-ministerstvom-eh.html>
4. Салморбекова Р.Б. «Социальная напряженность в период трансформации кыргызского общества». Известия вузов Кыргызстана 6, 2016.
5. НСК КР. Социально-экономическое положение Кыргызской Республики. [http://www.stat.kg/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=34&Itemid=120](http://www.stat.kg/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=34&Itemid=120)

Рецензент: к.социол.н. Джамангулов К.Э.