



UNIVERSITY OF CENTRAL ASIA
GRADUATE SCHOOL OF DEVELOPMENT

Навыки, возможности и меры политики

Как связать образование с рынком труда и сделать цифровую занятость устойчивой

Д-р Бахытжан Курманов
Старший Научный Сотрудник, ИГУП ВШП УЦА
bakhytzhan.kurmanov@ucentralasia.org

Исследование Helvetas / Cheber • Май–октябрь 2026

Цифровая занятость требует не только IT-навыков

Технические

Цифровые инструменты, профильные программы, базовая кибергигиена

Деловые

Поиск клиентов, портфолио, оценка стоимости и времени работы

Финансовые

Учёт доходов и расходов, налоги, комиссии, чистый заработок

Коммуникация и Разумность

Переговоры, языки, работа с обратной связью и конфликтами

Правовая грамотность

Понимание статуса, договора, прав, налоговых и социальных обязательств

Безопасность

ПДД для водителей и курьеров; действия в рискованных ситуациях

- **Цифровая занятость требует не только IT-навыков**
- **Навыки финансовые грамотности для работников платформ (Яндекс, Глово)**
 - ❖ Расчёт чистого заработка: учёт комиссий платформ и таксопарков, налогов, стоимости топлива, ремонта и обслуживания транспорта.
 - ❖ Финансовое планирование: формирование сбережений на периоды низкого спроса, болезней и непредвиденных расходов.
 - ❖ Понимание тарифов и выплат: проверка начислений, удержаний, бонусов и фактической доходности заказов.
 - ❖ Налоговая и страховая грамотность: понимание обязательных отчислений и доступных социальных гарантий.

«У нас заказ на 500 сомов — из них 110–120 сомов комиссии забирают [...] Но расходы не учитываются: человек потратил топливо, время».

Интервью / Focus Group Bishkek #1

- **Цифровая занятость требует не только IT-навыков**
- **Технические, деловые и финансовые навыки для цифр. профессионалов**

- **Деловые навыки**

- **Работа с клиентом**

«С налогами вообще ничего не понятно. Сами сотрудники налоговой тоже не знают, что делать. По тому проекту, над которым мы работали, получили деньги и должны были заплатить налоги. Звоним: один сотрудник говорит одно, другой — другое».

Интервью / Focus Group Bishkek #2

«Каждый год надо это всё просматривать, потому что они постоянно что-то меняют. В этой сфере это постоянно так. Каждый год что-то новое выходит, и мне приходится каждый год изучать».

Интервью / Bishkek #2

«Всегда знать путь клиента. У разного бизнеса есть свой путь клиента. Под этот путь смотреть, куда лучше всего запускать рекламу, на какую целевую аудиторию. [...] Аккуратно запускать рекламу, смотреть показатели. Это фундамент маркетинга плюс умение коммуницировать через креативы».

Интервью / Bishkek #1

Цифровая занятость требует не только IT-навыков

Коммуникация и разумность, безопасность

«Из навыков я бы назвал усидчивость, терпеливость. Люди со своими характерами. С утра человек сонный выходит, первый человек, который попадаетеся, - водитель. Главное - нервы на этого человека не срывать, свои нервы не убивать, потому что после него ещё надо работать, возить, ездить по общественной дороге»

Интервью / Bishkek #4

«Если каждый раз на каждую проблему реагировать остро и, утрируя, разносить весь стол, эффекта и решения будет мало... Если я буду нервничать, отключать разум и решать её на эмоциях, это мало мне поможет. Поэтому холодный разум руководителя намного важнее, чем знания, приобретённые в университете, ещё где-то. »

Интервью / Bishkek #5

«Самая большая опасность — это, конечно, дорога. [...] Я стараюсь конфликты избегать, потому что понимаю. В Glovo, конечно, есть такое, что они предупреждают. Тренинги когда были, что заходить в квартиру нельзя».

Интервью / Bishkek #9

Цифровая занятость требует не только IT-навыков

Региональные различия – поверхностные знания в финансовой и налоговой грамотности

«Ну, такого углублённого знания по закону у меня нет. Конечно, есть поверхностные знания: открыть ИП, уплата налогов и так далее. Ну, прямо углублённых знаний нет».

Интервью / Osh #2

«Одна из проблем „Яндекса“ заключается в том, что он удерживает с нас слишком большой процент. Недавно я начал сомневаться, что „Яндекс“ забирает 20%, а не 10%. Если добавить государственные сборы, то, думаю, в общей сложности получается около 30%».

Интервью / Focus Group Karakol

Барьер часто не в сложности — а в отсутствии понятного объяснения

“по оплате труда не могу определить”

Интервью / ФГД

“я не знаю как распределяются бонусы”

Интервью / ФГД

Формат обучения должен быть коротким, наглядным и привязанным к реальным действиям.

Видео и карточки

ПДД, налоговые режимы, комиссии, подтверждение дохода.

Пошаговые сценарии

Как зарегистрироваться; проверить удержания; подать жалобу; урегулировать конфликт.

Консультации

Доступные онлайн и офлайн ответы для новичков и опытных работников.

Разрыв между образованием и рынком труда

- **Самообразование (youtube) вместо формального обучения**
- **Несоответствие учебных программ требованиям работодателей. Особенно заметно в быстро меняющихся цифровых профессиях.**

«Честно говоря, тем, чему я научилась в университете, я в работе не пользуюсь. [...] Все му, чем я занимаюсь сейчас, я научилась на месте работы».

Интервью / Focus Group Bishkek #2

«Когда я занималась SMM в старших классах, эта сфера в Кыргызстане не была так развита. Я просто смотрела ролики в интернете и сама училась работать в Canva».

Интервью / Bishkek #6

Разрыв между образованием и рынком труда

- **Самостоятельное обучение при этом не всегда компенсирует недостаток профессионального взаимодействия.**
- **Работа на фрилансе ограничивает возможности обмена опытом и оценки собственного профессионального уровня.**

«Что касается развития: до фриланса я работал на удалёнке и понял, что, работая один, никак не развиваешься. Это очень мешает. В чём плюс офиса? У тебя есть коллеги, общество, ты работаешь среди них и примерно понимаешь, как развиваться, потому что можешь сравнивать себя с коллегами. А на фрилансе пока не знаю, как должно идти полноценное развитие, как нужно развиваться»

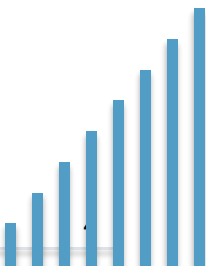
Интервью / Focus Group Bishkek #2

Разрыв между образованием и рынком труда

- ❖ Недостаток практической подготовки. Респонденты отмечают, что многие профессиональные навыки приобретаются самостоятельно, через онлайн-курсы или непосредственно на работе.
- ❖ Ограниченные возможности профессионального развития. Востребованы стажировки, обучение у практиков и программы повышения квалификации

«Будучи студентом, ты ищешь работу, смотришь требования и видишь, что то, что проходил в университете, не особо помогает. Легче пройти курсы, получить конкретные знания, и таким образом проще найти работу»

Интервью / Focus Group Bishkek #2



Разрыв между образованием и рынком труда

Региональный фактор

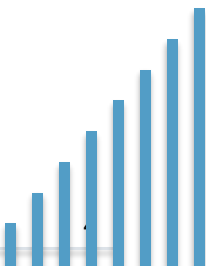
- Схожие обстоятельства с Бишкеком
- Сложнее с поиском работы

«Даже если мы сами обучаем людей, то делаем это не просто для того, чтобы они обладали знаниями. У них должны быть и профессиональные навыки, и навыки общения. Они должны понимать, как работать».

Интервью / Osh #5

«Получался замкнутый круг: для работы нужен опыт, а чтобы получить опыт, нужна работа».

Интервью / Osh #4



Разрыв между образованием и рынком труда



Что помогает сократить разрыв

- Практико-ориентированные курсы, оплачиваемые стажировки и наставничество.
- Участие работодателей и профессиональных сообществ в разработке программ.
- Подтверждение навыков, полученных вне формального образования.

Обучение должно быть доступно не только безработным

- **Спрос на бесплатные курсы для освоения новой профессии**
- **Интерес к профессиональным тренингам**
- **Бесплатное обучение правам и финансовой грамотности**

«Я бы хотела на IT пойти. [...] учиться - это деньги. Если я буду терять время на учёбу, мне нечем будет платить за эти курсы. Мне надо работать. А государство, если бы предоставило такие именно бесплатные курсы, ну, я бы с удовольствием пошла».

Интервью / Bishkek #9

«Хотелось бы больше таких, прямо говоря, бесплатных курсов обо всём. Чтобы вот эти же налоговые вычеты, о которых все соцсети говорят, что они существуют: что это, как это делается, что нам доступно [...] Какие права мы имеем, каждый гражданин, не конкретно я».

Интервью / Bishkek #8

Обучение должно быть доступно не только безработным

Self-promotion

- Для фрилансеров доступ к клиентам также зависит от способности продвигать свои услуги и формировать профессиональную репутацию.
- Респонденты упоминали использование Behance, Dribbble и Indeed для поиска работы и демонстрации профессиональных навыков (Bishkek #2). Эти инструменты могут расширять возможности поиска заказчиков за пределами местного рынка, но требуют времени на создание портфолио и поддержание профессионального присутствия в интернете.



Hyperactive Design PRO

145 12.1k

Обучение должно быть доступно не только безработным

Кому нужны программы

- Новичкам, входящим в цифровую работу
- Занятым, желающим сменить профессию
- Самозанятым и фрилансерам
- Работникам 35+
- Женщинам и жителям регионов

Как организовать

- Короткие модульные курсы
- Вечерний / гибкий формат
- Онлайн + местные учебные площадки
- Микроквалификации и сертификаты
- Практические задания

Что измерять

- Завершение обучения
- Получение первого заказа / работы
- Переход к оплачиваемой работе
- Изменение дохода и устойчивости
- Использование навыков через 3–6 месяцев

Профессиональные сообщества — часть инфраструктуры занятости

Профессиональные сообщества цифровых работников Кыргызстана развиты неравномерно. Фрилансеры часто работают изолированно, имеют ограниченные возможности обмена опытом и не обладают устойчивыми механизмами коллективного представительства.

- Слабая институционализация
- Недостаток профессионального взаимодействия: высокая конкуренция ограничивает сотрудничество между фрилансерами.
- Потребность в представительстве: часть работников заинтересована в ассоциациях

«Им нужна какая-нибудь защита или голос, который слушало бы государство, или налоговая служба [...] Хотелось бы такое, чтобы мы могли вступить, например, в WhatsApp-группы, чтобы мы писали свои идеи или просили что-то».

Интервью / Bishkek #2

«Раньше у нас неофициально был почти профсоюз [...] Заходили разные дизайнеры, обсуждали всё. Потом сайт закрылся, теперь каждый сам по себе, некуда обращаться».

Интервью / Focus Group Bishkek #2

Профессиональные сообщества — часть инфраструктуры занятости

Ограниченность пространств, в том числе для регионов

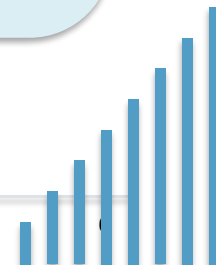
«У нас есть небольшое сообщество, которое называется Big Family. Мы заходим туда и спрашиваем, кому нужна помощь. Среди участников много иностранцев.

Некоторые получают крупные заказы на разработку сайтов, настройку серверов или обеспечение безопасности, а затем распределяют задачи между другими специалистами».

Интервью / Osh #4

«Именно локального сообщества я не нашёл. За рубежом таких сообществ очень много. В Кыргызстане я находил группы, объединяющие фронтенд- и бэкенд-разработчиков, но там всё засорено рекламой каждый рекламирует свои услуги».

Интервью / Osh #2



Профессиональные сообщества — часть инфраструктуры занятости

Для работников

Обмен опытом; рекомендации по клиентам; взаимопомощь; коллективное представительство.

Для работодателей и платформ

Обратная связь о навыках; участие в учебных программах; более ясные стандарты и процедуры.

Для государства и образования

Канал консультаций; обсуждение правил; выявление новых потребностей рынка труда.

Сообщества не заменяют регулирование — они помогают сделать его применимым на практике.

Пакет мер: кто что может сделать

Государство

Координация политики; ясные правила; статистика; налоговые и правовые разъяснения.

Образование

Короткие курсы; признание навыков; практика; доступ для занятых и регионов.

Работодатели / платформы

Прозрачные расчёты; обучение; безопасные условия; каналы жалоб и обратной связи.

Работники / сообщества

Знание прав и обязанностей; учёт доходов; обмен опытом; участие в диалоге.

Пакет мер: кто что может сделать

Стажировки и международный обмен опытом

«Было бы отлично, если бы государство предлагало стажировки в крупных компаниях или отправляло специалистов за границу для обмена опытом, чтобы потом мы могли возвращаться и развивать отечественные бренды, ассоциирующиеся с Кыргызстаном».

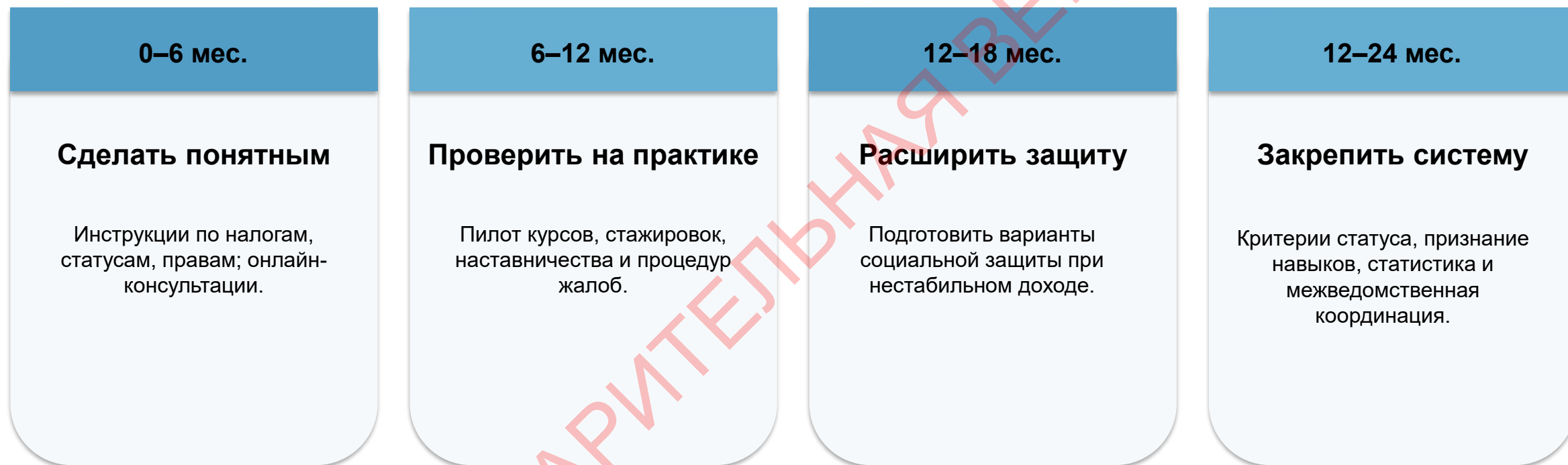
Интервью / Bishkek #6

Помощь в выходе на международный рынок и поиске заказчиков

«Государство устраивает круглый стол, форум или ещё что-то и приглашает из зарубежных стран спикеров, потенциальные компании, которые заинтересованы в таких разработчиках, дизайнерах. Это была бы полезная встреча, где могли бы заключать новые контракты».

Интервью / Bishkek #5

Первые шаги: от рекомендаций к реализации



Рекомендуемый принцип: простые решения для пользователя, согласованные решения для системы.

Вопросы для круглого стола

- 1 Какие 2–3 барьера формализации можно устранить в ближайшие 6 месяцев?
- 2 Какие сведения о заказах, оплате, комиссиях и блокировках должны быть понятны работнику?
- 3 Как сделать курсы доступными для занятых людей, смены профессии и регионов?
- 4 Кто будет координировать работу и как измерять прогресс через 12–24 месяца?

