

Specificați tehnică (P4.3)

[Acest tabel va fi completat de către ofertant în coloanele 3, 4, 5, 7, iar de către autoritatea contractantă – în coloanele 1, 2, 6, 8]

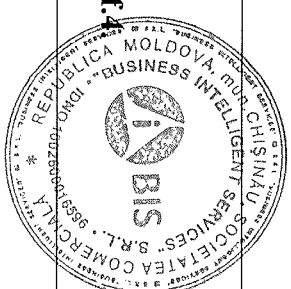
Numărul licitației: oeds-b3wdf1-V1D-158333464201	Data: „12” martie 2020	Alternativa nr.:
Исследование рынка трудовых ресурсов	Lot: _____	Pagina: __ din __

Cod CPV	Denumirea bunurilor și/sau a serviciilor	Model ul articol ului	Țara de origin e	Produ- cătorul	Specificarea tehnică deplină solicitată de către autoritatea contractantă	Specificarea tehnică deplină propusă de către ofertant	Standarde de referință
1	2	3	4	5	6	7	8
	Servicii:						
	Lotul 1						
73210000-7	Консалтинговые услуги в области исследований		Mold ova	”Busin ess Intellig ent Service s”SRL	1.Численность трудоспособного населения - по возрасту; - по уровню образования; - по половому признаку. 2.Миграция рабочей силы. 3.Рынок свободных ресурсов в Гагаузии. 4.Востребованность профессий на рынке труда. 5.Потребность бизнеса в содействии в обеспечении кадрами в разрезе отраслей. 6.Потребности экономики в кадрах с узкой специализацией. 7.Удовлетворенность существующим уровнем предлагаемых вакансий.	Контекст, понимания и методология, предложенные Консултантом, по выполнению поставленных задач описаны ниже настоящей таблицы.	MD39TRPCC T51 8430BO1378A A

				8.Инвентаризация центров подготовки и переподготовки кадров на территории автономии. 9.Наличие специальных программ и стимулов для женщин. 10. Возможность переподготовки возвращающихся соотечественников. 11.Возможности доступа к международным программам обучения.		
Total lot 1						
TOTAL						

Semnat:  Numele, Prenumele: **Lazăr Valeriu** În calitate de: **Administrator**

Ofertantul: **"Business Intelligent Services" SRL** Adresa: **_municip. Chişinău, str. Bernadazzi, nr. 53 of. 4**



КОНТЕКСТ

Развитие национальной экономики во многом зависит от человеческого капитала, который является совокупностью образования, профессиональной подготовки и здоровья населения. Этот факт стимулирует правительства многих стран к увеличению инвестиций в укрепление человеческого капитала и повышение его конкурентоспособности. Это также является ключевым аспектом для продвижения и привлечения инвестиций.

Политические и экономические изменения, а также продолжительный переход к рыночной экономике оказали сильное негативное влияние на молдавский рынок труда, включая Гагаузию. Основными проблемами являются низкие возможности трудоустройства, трудный переход от школы к работе, депопуляция страны и большой отток населения из-за трудовой миграции.

В настоящее время, как уровень активности, так и уровень занятости в Республике Молдова очень низки по всем возрастным группам, особенно для молодежи. Каждый третий молодой человек не занят ни работой, ни образованием, ни обучением (NEET).

Некоторые взрослые работники ограничены длительной безработицей и извилистыми переходами между отраслями. Недостаточно развитая культура обучения в течение всей жизни, ненадлежащие навыки и способности, связанные со старением, создают для многих из них неизбежные препятствия. Одна треть населения в активном возрасте выбирает миграцию, чтобы избежать низкооплачиваемой занятости, неформальной жизни, рабочей бедности и нестандартной занятости.

Таким образом, с очень низким уровнем участия в рабочей силе (чуть выше 40% в 2018 году), Молдова сильно отстает от своих сверстников в регионе. В то же время в РМ отмечается низкий уровень безработицы в 4,5% (2 квартал 2019 года), который не отражает реальную ситуацию в национальной экономике (только часть безработных, зарегистрированных в Национальном агентстве занятости).

Демографическое старение и массовое сокращение населения, с которым Республика Молдова сталкивается уже на протяжении второго десятилетия, будет продолжаться в следующие десятилетия, влияя на численность и структуру населения трудоспособного возраста с негативными экономическими и социальными последствиями.

В этих условиях одним из решений, которое общество имеет в своем распоряжении для смягчения этих негативных последствий в динамике народонаселения, является повышение уровня участия в экономической деятельности, производительности труда и уровня технологий.

Для динамизации рынка труда и повышения уровня жизни, как юридические, так и практические ответы имеют важное значение. Неотъемлемым элементом является повышение уровня образования населения и степени соответствия навыков современным потребностям рынка труда. Кроме того, привлечение экономически неактивного населения на рынок труда подразумевает стратегии и программы профессиональной подготовки для этого населения в соответствии с потребностями национальной экономики.

Методология

При проведении исследования рынка трудовых ресурсов АТО Гагаузия, Консультант будет исходить прежде всего из понимания того, что клиент нуждается в получении информации о доступности рынка труда и наличии трудовых ресурсов, соответствии трудовых навыков потребностям и требованиям развивающихся секторов экономики Гагаузии. В своей работе, Консультант уделит исключительное внимание выполнению следующих задач согласно техническому заданию:

1. Численность трудоспособного населения

- по возрасту;
- по уровню образования;
- по половому признаку.

На основании данных Национального Бюро Статистики (НБС), Консультант рассмотрит численность экономически активного населения на уровне автономии, региона ЮГ и страны в целом, за последние 5 лет (доступные данные), включая всех лиц в возрасте 15 лет и старше (в соответствующей возрастной разбивке – 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 и более лет, и по половому признаку), в том числе занятое население и безработные.

Данные относительно уровня образования будут сгруппированы по следующим категориям - высшее образование (в том числе аспирантура); среднее специальное образование (колледж); среднее профессиональное образование; общее среднее образование; гимназическое образование; начальное образование; дошкольное образование или без начальной школы.

На основании полученных данных, Консультант выявит зоны с большим потенциалом, тенденции и динамику численности трудоспособного населения автономии, а также сравнительное соотношение с регионом ЮГ и национальным уровнем.

В тоже время, будет представлены некоторые данные относительно прогноза экономически активного населения основанного на демографическом прогнозе численности населения Республики Молдова на 2015-2035 гг., разработанном Центром Демографических Исследований.

2.Миграция рабочей силы.

Исследование феномена миграции рабочей силы будет основываться на данных НБС за последние 5 лет (доступные данные) - население в возрасте 15 лет и старше, трудоустроенное или в поисках работы, по уровню образования, по возрастным группам и полу, стране назначения, на уровне автономии, региона ЮГ и страны в целом. Анализ этих данных позволит определить количественные и качественные характеристики миграционных процессов в автономии.

Кроме того, на основании имеющихся специализированных исследовательских работ, разработанных при финансовой поддержке партнеров по развитию, будут обобщены фундаментальные причины, которые приводят к миграции рабочей силы в Молдове.

3.Рынок свободных ресурсов в Гагаузии.

Консультант проанализирует численность зарегистрированных в АТО Гагаузия и на уровне республики, безработных, по видам образования, возрастным категориям и половому признаку, а также причинам безработицы, за последние 5 лет. Для проведения анализа, будут использоваться данные НБС и Национального агентства занятости населения (АНОФМ). Также будет рассмотрена группа неактивного населения в смысле возможности их привлечения на рынок труда.

Пункты 4-7

Пункты 4-7 будут реализованы путем проведения опросов компаний и соответствующих лиц, принимающих решения в государственных органах, а также на основе данных подразделения АНОФМ в АТО.

Предполагается разработать анкету для опроса 10-15 крупнейших работодателей в АТО. Выбор крупных компаний для проведения опроса объясняется в первую очередь тем фактом, что они создают большую часть спроса на рабочую силу и обладают на предприятиях разнообразным спектром специальностей, способных дать более четкую картину ситуации на рынке труда. Интервью будут проводиться с менеджерами по

персоналу и/или с руководством определенных компаний. По результатам проведения опроса Консультант преследует цель получить ответ на следующие вопросы:

- Какие специальность сложнее всего найти предприятиям?
- Каковы колебания кадров в компаниях и какие специальности являются наиболее уязвимыми? Основные причины колебаний кадров.
- Какие вакансии существуют на данный момент?
- Какие действия предпринимаются для привлечения персонала?
- Сколько сотрудников за последние 2-3 года являются выпускниками высших учебных заведений или профессионально-технических учреждений и каков уровень их подготовки, когда они приходят на предприятие?
- Предлагают ли предприятия курсы повышения квалификации/переподготовки для новых и уже работающих сотрудников? В чем они состоят и как долго они длятся?
- Сотрудничают ли компании с ANOFM? Если да, то как они оценивают этот опыт? Насколько подготовлены безработные зарегистрированные в ANOFM и т.д.

В то же время будут проанализированы данные ANOFM на конец года за последние 5 лет относительно официально зарегистрированных безработных, а также доступные предложения о работе, размещенные предприятиями. Таким образом, будет проанализирован, с одной стороны, динамический профиль зарегистрированных в ANOFM по половому признаку, возрастной категории, образованию, специализации, а также структура специальностей, предлагаемых сотрудниками. Кроме того, из обсуждений с представителями агентства будут получены данные о доле и времени покрытия вакансий, а также о количестве безработных, которые в течение периода, когда они получают пособие по безработице, сумели трудоустроиться.

8. Инвентаризация центров подготовки и переподготовки кадров на территории автономии.

Взаимодействуя с Управлением образования Исполкома АТО Гагаузия, и при необходимости с Министерством образования, культуры и исследований Республики Молдова, будет составлен список центров подготовки и переподготовки кадров на территории автономии. После составления данного списка, у каждого подобного центра будет запрошена информация относительно предлагаемых данными центрами специальностей, а также количества выпускников, сроков и условий обучения. При доступности данная информация будет проанализирована в динамике.

9. Наличие специальных программ и стимулов для женщин.

Хотя женщины составляют более половины рабочей силы в АТО (54,7%), проблемы, связанные с гендерным равенством, остаются актуальными для данного региона. Учитывая, что на национальном уровне существует несколько программных возможностей и положений, которые оощряют женщин к предпринимательству, они будут определены в исследовании с кратким описанием способов применения. Примером этого является пилотная программа «ЖЕНЩИНЫ В БИЗНЕСЕ» (PFA), управляемая ODIMM, или положения о ретуглировании субсидий сельскохозяйственных производителей, которые по ряду мер предусматривают увеличение субсидий для предприятий, управляемых женщинами. Также будет проанализировано наличие возможностей по линии партнеров по развитию и в ассоциативной среде.

10. Возможность переподготовки возвращающихся соотечественников.

Граждане Молдовы, работающие за рубежом, могут служить ценным источником для покрытия дефицита рынка труда на местном рынке. Это явление происходит из-за растущей нехватки рабочей силы на местном рынке. Соответственно, уместен анализ возможностей поддержки граждан, возвращающихся домой посредством программ адаптации и переподготовки. В связи с этим будет проанализирована как готовность региональных властей для поддержки некоторых программ, так и готовность компаний инвестировать для привлечения новых сотрудников на вакантные должности.

11. Возможности доступа к международным программам обучения.

Исследование также проанализирует существующие возможности международных программ обучения и возможности для студентов и сотрудников региона подать заявку на повышение своих навыков и квалификации.

Для реализации указанного исследования, будет привлечен состав из 3 ключевых экспертов компании (соответствующие CV прилагаются к заявительной документации):

1. Валериу Лазэр – руководитель проекта
2. Стас Мадан – ключевой эксперт
3. Николай Кимерчук - эксперт