

Сборник методических руководств по прогнозированию
спроса и предложения рабочей силы

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ О РЫНКЕ ТРУДА

РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ
Том 1

Хана Рихова

Данное руководство является частью серии руководств ЕФО, МОТ и СЕДЕФОП по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы. Все руководства имеют общую структуру, но различаются по уровню детализации, техническому содержанию и практическим примерам. ЕФО, СЕДЕФОП и МОТ тесно сотрудничали при разработке руководств. Обычно одно агентство/организация брало на себя ведущую роль, а другие предоставляли материалы, практические примеры, комментарии и обзоры. Все руководства прошли тщательную проверку и экспертную оценку; они также подробно обсуждались на международных экспертных семинарах, в ходе которых представители академических кругов, эксперты по прогнозированию и согласованию спроса и предложения на рынке труда, а также потенциальные конечные пользователи со всего мира давали комментарии и отзывы по содержанию и практическому использованию. Специалисты и сотрудники этих трех организаций также провели экспертную оценку руководств перед их публикацией.

Лучшее понимание и более эффективное использование ИРТ относится к потенциальным профилактическим мерам по снижению рисков, связанных с несоответствием навыков. Целью данной публикации является обеспечение руководства путем мониторинга и анализа спроса и предложения на рынке труда следующим образом: формулирование целей анализа, аудит данных, наращивание потенциала, выполнение анализа, а также распространение и использование ИРТ в контексте достижения лучшего соответствия.

Данное руководство описывает релевантные методы, подходы и компоненты для интерпретации ИРТ, а также условия и операции на рынке труда. Оно включает различные меры, последние тенденции и прогнозы, а также ограничения и вызовы, которые должны рассматриваться при анализе ИРТ.

В качестве части серии руководств, в центре внимания которых находятся более специфические темы и методы идентификации и прогнозирования потребностей в навыках, данное руководство главным образом сосредоточено на том, как использовать источники данных и инструменты, доступные в стране, в частности, трансформируя их в индикаторы рынка труда и образования. Оно также предлагает указания на то, каким образом вносить усовершенствования в источники данных, чтобы сделать их более полезными для информированных решений, принимаемых отдельными лицами, компаниями и институтами на рынке труда, включая осуществление политики на основе фактических данных. Детальная информация о том, как развивать эти источники информации или как использовать их в контексте конкретных институтов, является целью других руководств в серии; там, где это важно, предоставлены на них ссылки.

Данная публикация является полезным вводным инструментом для всех, кто желает понимать, каким образом ИРТ может быть использована для лучшего прогнозирования и достижения соответствия спроса и предложения навыков. Она предоставляет советы и рекомендации для лиц, ответственных за выработку политики и принятие решений, о том, как отвечать на сигналы рынка и как реагировать на сообщения раннего предупреждения, полученные на основе ИРТ. Технические аналитики и специалисты могут использовать это руководство в качестве источника новых идей о том, как можно дальше развивать систему ИРТ и применять её для анализа политики и вмешательства в нее.

Ограничение ответственности:

Первоначально опубликовано на английском языке под названием: [Using labour market information - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol.1| ETF \(europa.eu\)](#).

@ Европейский фонд образования / Европейский центр развития профессионального обучения / Международная организация труда, 2016 г.

Русская версия

Этот перевод был подготовлен ЕФО для информационных целей. В случае сомнений относительно точности приведенной здесь информации, пожалуйста, обратитесь к оригинальной версии.

@ Европейский фонд образования, 2023 г.

Воспроизведение разрешается при условии ссылки на источник.

Содержание этого перевода является исключительной ответственностью Европейского фонда образования и не обязательно отражает точку зрения Европейского центра развития профессионального обучения, Международного бюро труда или институтов ЕС.

Изготовление данной версии публикации осуществлялось в рамках проекта DARYA.

ПРЕДИСЛОВИЕ

В контексте динамичного и сложного рынка труда сбор информации о текущем и предполагающемся спросе на определённые навыки помогает поддерживать баланс между обучением и последующим трудоустройством, который очень важен во всех странах мира. Европейский Союз (ЕС) уделяет особое внимание прогнозированию навыков, соответствующих спросу на рынке труда.

В Стратегической концепции «Европа 2020» и, в частности, в Программе новых навыков и трудоустройства отмечается, что метод прогнозирования и балансирования может помочь в подготовке рабочей силы, которая будет располагать набором навыков, отвечающим потребностям рынка, и будет способна не только качественно выполнять свою работу, но и самосовершенствоваться в течение всей жизни. Программа ЕС «Панорама навыков», запущенная в 2012 году, поддерживает усилия по предоставлению более качественных данных о текущем спросе на навыки.

В трехстороннем заявлении Международной организации труда (МОТ) государства-члены договорились о том, что в странах, преуспевших в повышении производительности труда, трудоустройства и темпов развития, политика подготовки кадров имела три основные цели:

- приведение в соответствие предложения и текущего спроса на навыки;
- помощь специалистам и предприятиям в адаптации к переменам на рынке труда;
- поддержка компетенций ⁽¹⁾ для будущих потребностей рынка труда.

Такая стратегия включает в себя предвидение того, какие навыки будут востребованы рынком в будущем, и своевременную подготовку кадров, обладающих ими. Программа обучения МОТ/G20 «Квалифицированные рабочие кадры для уверенного, устойчивого и сбалансированного развития» (МОТ, 2010) определяет прогнозирование спроса на те или иные навыки как один из краеугольных камней эффективных систем развития.

Баланс между предложением и спросом на навыки – это сложный и динамичный процесс, в котором участвует много заинтересованных сторон, принимающих различные решения в различные моменты времени: сами обучаемые и их семьи, когда они решают, какое образование и профессию им выбрать; руководящие структурные подразделения в сферах образования и трудоустройства при определении принципов обучения, кадровой политики и субсидирования; высшие и профессионально-технические учебные заведения при выборе типа и содержания предлагаемых ими курсов и предметов; и, наконец, работодатели, которым необходимо принимать решения о том, как обучать сотрудников и как применять их знания и навыки.

Со стремительными изменениями требований к обязанностям работника меняются и наборы навыков, знаний и умений, получаемых людьми либо в процессе обучения, либо приобретая жизненный опыт. Очевидно, что системы образования играют ключевую роль в том, чтобы люди имели возможность развивать свои навыки в течение всей жизни и таким образом адаптироваться к быстро меняющимся потребностям и условиям рынка труда.

Ввиду сложности и динамичности этих процессов полное соответствие спроса и предложения навыков не только недостижимо (особенно в условиях современного быстро меняющегося рынка), но и не необходимо, так как многие работники могут выполнять различные виды работ и многие работы, в свою очередь, могут выполняться людьми с различными наборами навыков. Однако при разработке политики образования и трудоустройства граждан важно стремиться к тому, чтобы не возникло значительного несоответствия между спросом и предложением, которое отрицательно повлияет на востребованность выпускников, снизит производительность труда и, соответственно, рост экономики.

Международный опыт в данной сфере свидетельствует о том, что в любой стратегии образования и трудоустройства основополагающим базисом является эффективная система сбора информации о рынке труда (СИРТ). Однако ни одна отдельно взятая методология не позволяет получить достаточные и всесторонние сведения о рынке труда, поэтому для достижения полной и надёжной картины спроса и предложения на навыки необходим правильно подобранный комплекс методов и процедур.

¹ Термины компетенция(и) и компетентность(и) не смотря на небольшие отличия в значении, являются взаимозаменяемыми по всему тексту данной публикации.

Для развивающихся стран и стран переходного периода прогнозирование и соотнесение навыков с потребностями работодателей является ещё более сложной задачей ввиду особенностей их социально-экономической среды, слабо развитых инфраструктур и систем управления. Многие развивающиеся страны располагают весьма ограниченной информацией о собственном рынке труда, из-за чего построение надёжной системы сбора данных требует больших усилий и инвестиций. Однако даже ограниченный объём информации может быть использован более эффективно, если применять правильные методы анализа.

Для решения этих вопросов Европейский фонд образования (ЕФО), Европейский центр профессиональной подготовки (СЕДЕФОП) и Международное бюро труда объединили свои усилия, опыт и географические границы для разработки сборника методических пособий по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения:

- Том 1: как использовать информацию о рынке труда.
- Том 2: как разрабатывать форсайты, сценарии и прогнозы профессиональных навыков.
- Том 3: что работает на отраслевом уровне.
- Том 4: какова роль служб занятости.
- Том 5: как разрабатывать и проводить сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков.
- Том 6: как проводить исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников.

Эти шесть составляющие руководства взаимно дополняют друг друга. Они включают в себя как количественный, так и качественный подходы и пропагандируют активный социальный диалог между различными учреждениями в целях достижения более ясного понимания будущих потребностей общества в навыках и умениях. Руководства нацелены на исследователей, руководящих работников в соответствующих сферах, социальных партнёров и экспертов, которым нужна информация о том, как различные методы прогнозирования необходимых навыков и приведения их в соответствие со спросом могут генерировать надёжные сведения о рынке труда, а также о том, как анализировать полученные сведения и данные и как использовать их в дальнейшем при принятии мер по улучшению стратегий образования и трудоустройства граждан.

Предлагаемый сборник руководств включает в себя описание наиболее эффективных и успешных примеров из международной практики. В нём рассматриваются самые распространённые подходы к прогнозированию навыков, применяемые в контексте разных стран и экономических условий, их плюсы и минусы в отношении получения надёжной информации. Эти примеры могут служить читателям в качестве справочного материала о возможностях, ценности и ограничениях каждого из описываемых методов. Руководства также содержат обзор того, как следует анализировать и интерпретировать результаты, полученные при применении разных методологий, при выработке линии поведения и принятии стратегических решений.

Авторы и создатели сборника приветствуют любые комментарии от читателей и пользователей руководств, особенно касающиеся того, как могут быть улучшены последующие издания, каким образом руководства были использованы в различных контекстах, и какие дополнительные сведения можно присоединить к данному сборнику в будущем.

Крис Эванс-Клок,
Руководитель сектора навыков и трудоустройства,
Департамент по вопросам политики занятости
МБТ – Международное бюро труда, Женева

Мадлен Сербан,
Директор
ЕФО – Европейский фонд образования

Йоахим Джеймс Каллей,
Директор
СЕДЕФОП – Европейский центр развития профессионального образования

БЛАГОДАРНОСТЬ

Автор хотел бы выразить большую благодарность всем, кто оказал значимый вклад и предоставил ценные комментарии, в частности Бену Крихелю, Олександре Бетли, Ясиру Гадалле, Лиззи Фейлер и участникам семинара экспертов, организованного 6 и 7 марта 2014 г. в Праге.

Также выражается благодарность персоналу трех сотрудничающих организаций, а именно Тимо Куусела, Франческе Россо, Габриэле Платон, Марино-Рубалю Маседе, Луцие Вергано, Дайге Эрмсон, Ане Андрик и Маре Арно из ЕФО, Ольге Стриецкой-Ильиной, Дэвиду Хантеру, Тео Спарребуму и Андриане Мата-Гринвуд из МОТ, а также Алёне Зукерштайновой и Константиносу Поулиакосу из Европейского Центра развития профессионального образования.

СОДЕРЖАНИЕ

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	9
ГЛАВА 1. Почему важно согласовать предложение профессиональных навыков с нынешним и будущим спросом на рабочую силу	12
1.1. Вступление	12
1.2. Последствия несоответствия навыков.....	15
1.3. Детерминанты несоответствия навыков	16
ГЛАВА 2. Использование информации о рынке труда для согласования и прогнозирования навыков.....	18
2.1. Шаг 0: создание благоприятных институциональных рамок	20
2.2. Шаг 1: формулирование целей анализа	21
2.3. Шаг 2: аудит данных.....	22
2.3.1. Стандартная статистика	23
2.3.2. Специальные источники данных по навыкам	29
2.3.3. Источники качественных данных по навыкам	31
2.3.4. Источники вторичных данных	32
2.4. Шаг 3: развитие потенциала.....	35
2.4.1. Улучшение статистической инфраструктуры	36
2.4.2. Повышение квалификации.....	37
2.4.3. Формирование доверия.....	38
2.5. Шаг 4: анализ.....	39
2.5.1. Формулировка вопросов исследования и выбор метода	39
2.5.2. Отдельные вопросы анализа данных и интерпретация	43
2.5.3. Индикаторы спроса, предложения и несоответствия навыков	48
2.5.4. Валидация результатов	69
2.6. Шаг 5: диссеминация и использование ИРТ	69
2.6.1. Использование ИРТ для более эффективной выработки политики	69
2.6.2. Предоставление информации широкой общественности	71
2.6.3. Предоставление информации бизнесу	75
СОКРАЩЕНИЯ И АКРОНИМЫ	79
ССЫЛКИ И РЕСУРСЫ.....	80
ПРИЛОЖЕНИЯ: СИТУАЦИОННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Ситуационное исследование 1: Украина	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Ситуационное исследование 2: Иордания.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Ситуационное исследование 3: выработка политики для достижения лучшего соответствия навыков в Шри-Ланке	106
ОСНОВНЫЕ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ТЕРМИНЫ.....	110

ПЕРЕЧЕНЬ РИСУНКОВ, ТАБЛИЦ И БЛОКОВ

РИСУНКИ

1. Процент работодателей, испытывающих трудности в заполнении вакансий	13
2. Шаги в использовании информации о рынке труда для прогнозирования и достижения соответствия профессиональных навыков	19
3. Цели анализа	22
4. Источники данных для анализа предложения, спроса и несоответствия профессиональных навыков	23
5. Развитие навыков для анализа предложения, спроса и несоответствия навыков: примерный перечень учебных тем	37
6. Базовые концепции статистики труда, важные для анализа несоответствия профессиональных навыков	43
7. Наиболее часто используемые исследования профессиональных навыков	44
8. Международные классификации, обычно используемые в анализе навыков	45
9. ИРТ в контексте политического процесса	70
A1:1. Ежегодный рост ВВП (%)	86
A1:2. Занятость по профессиям, возрастная группа 15-70 лет (%)	87
A1:3. Трудоспособное население (занятые + безработные) в соответствии с возрастом (%)	88
A1:4. Население в соответствии с наивысшим уровнем образования, возрастная группа 15-70 лет (%)	88
A1:5. Доля лиц, получающих образование (в государственных и частных учебных заведениях) в соответствии с уровнем образования и типом программы	89
A1:6. Участие в ПОО по сферам обучения, 2011 г. (%)	89
A1:7. Уровень безработицы в соответствии с уровнем образования и полом (2005 г.), возрастная группа 15-70 лет (%)	90
A1:8. Доля безработных по уровню образования и полу (2012 г.), возрастная группа 15-70 лет (%)	91
A1:9. Субъективное несоответствие, воспринимаемое в зависимости от уровня образования (2013 г.), возрастная группа 15-29 лет (%)	91
A1:10. Субъективное несоответствие, воспринимаемое в соответствии с профессией (2013 г.), возрастная группа 15-29 лет (%)	92
A2:1. Годовой темп роста ВВП (%)	94
A2:2. Структура валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности, иорданский динар по существующим ценам (%)	95
A2:3. Ежегодный средний темп роста добавленной стоимости по виду экономической деятельности (%)	95
A2:4. Показатели экономической активности и уровень безработицы в соответствии с полом, возрастной группой 15+ (%)	96
A2:5. Занятость в соответствии с профессией, возрастная группа 15+ (%)	97
A2:6. Занятость в соответствии с профессией и полом, возрастная группа 15+ (%)	98
A2:7. Занятость в производстве в соответствии с профессией, возрастная группа 15+ (%)	98
A2:8. Занятость в государственном управлении и обороне по профессии, возрастная группа 15+ (%)	99
A2:9. Занятость в оптовой и розничной торговле по профессии, возрастная группа 15+ (%)	99
A2:10. Занятость в профессиональной, научной и технической сфере в соответствии с профессией, возрастная группа 15+ (%)	100
A2:11. Общая численность населения (млн чел.)	100
A2:12. Население по возрастным группам, 2012 (%)	101
A2:13. Уровень образования населения в соответствии с полом, возрастная группа 15+ (%)	101
A2:14. Доля лиц, получающих образование, по уровню и сфере образования (2012-13 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)	102
A2:15. Положение на рынке труда людей, не получающих образование (2012-13 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)	103
A2:16. Субъективное несоответствие навыков у работающих людей в соответствии с уровнем образования (2012-13 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)	104
A2:17. Субъективное несоответствие навыков у работающих людей исходя из профессии (2012-13 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)	104

ТАБЛИЦЫ

1. Обследование рабочей силы (ОРС) – Сильные и слабые стороны.....	24
2. Статистика государственных служб занятости – Сильные и слабые стороны	26
3. Статистика предприятий – Сильные и слабые стороны	27
4. Статистика образования – Сильные и слабые стороны	27
5. Перепись – Сильные и слабые стороны	28
6. Административные данные – Сильные и слабые стороны.....	29
7. Сбор статистических сведений по предприятиям - Сильные и слабые стороны.....	30
8. Исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников – Сильные и слабые стороны	31
9. Источники качественных данных Сильные и слабые стороны.....	32
10. Прогнозы: сильные и слабые стороны	33
11. Международные базы данных: сильные и слабые стороны	33
12. Цели, вопросы исследования и источники данных.....	39
13. Индикаторы предложения, спроса и несоответствия навыков, применимые к различным уровням анализа.....	48
14. Занятость по видам экономической деятельности (сектору).....	49
15. Занятость в соответствии с профессией.....	50
16. Занятость по секторам/профессиям в зависимости от возраста	51
17. Вакансии в соответствии с профессией	52
18. Возрастная структура населения/рабочей силы.....	53
19. Население/рабочая сила по наивысшему уровню полученного образования	54
20. Выпускники по уровню и сфере образования	55
21. Участие взрослого населения в образовании и обучении	56
22. Уровень безработицы/занятости по уровню образования	57
23. Динамика заработной платы по профессии.....	58
24. Кривая Бевериджа.....	58
25. Недостаточная / излишняя квалификация	59
26. Вакансии трудно заполняемые / с недостатком навыков.....	60
27. Пробелы в навыках, о которых сообщают наниматели.....	63
28. Субъективное несоответствие с точки зрения работников/ выпускников	64
29. Краткое изложение индикаторов и возможных источников данных.....	66
A1:1. Занятость по видам экономической деятельности.....	87
A1:2. Уровень безработицы (%).....	90
A2:1. Занятость по видам экономической деятельности (%).....	96
A3:1. Распределение студентов государственных университетов по дисциплинам, 2006 г.	107
A3:2. Избранные стратегии и задачи исходя из видения Махинда Чинтана	108

БЛОКИ

1. Политика, основанная на фактических данных	14
2. Система информации и анализа рынка труда (ИАРТ)	18
3. Наводящие вопросы для аудита данных: обследования рабочей силы.....	25
4. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика вакансий и соискателей рабочих мест	26
5. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика предприятий	27
6. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика образования	28
7. Наводящие вопросы для аудита данных: административные данные	29
8. Наводящие вопросы для аудита данных: сбор статистических сведений по предприятиям.....	30
9. Наводящие вопросы для аудита данных: исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников	31
10. Наводящие вопросы для аудита данных: предполагаемые показатели занятости и профессиональных навыков.....	33
11. Ссылки на соответствующие международные базы данных	34
12. Наводящие вопросы для аудита данных: международная база данных	34
13. Охват неформального сектора и неформальной занятости в источнике данных	35
14. Дополнительные примеры представления информации о рынке труда широкой общественности.....	73

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Каждый день люди, компании и учреждения на рынке труда делают свой выбор. Какое образование должен получить я или мой ребенок? Имеется ли квалифицированная рабочая сила в регионе, где наша компания рассматривает возможность начала нового бизнеса? Необходимы ли нам более образованные работники для привлечения зарубежных инвестиций? Есть ли необходимость в пересмотре некоторых образовательных программ? Необходимы ли нам стимулы для привлечения студентов в определённые сферы? Решения, принимаемые этими людьми, основаны на имеющейся в данный момент информации; неизбежно они действуют в ситуации неидеальной информации. Многие решения являются долгосрочными: люди, учреждения и компании готовят себя ни к условиям нынешнего рынка труда, а к тому, что произойдёт через несколько лет. Хотя никогда нельзя быть полностью уверенным в том, что произойдет в будущем, важно использовать имеющуюся в данный момент информацию для прогнозирования того, какие профессиональные навыки понадобятся. Основной целью данного руководства является предоставление рекомендаций по мониторингу рынка труда и анализу предложения профессиональных навыков и спроса на них. Оно является вводным инструментом для каждого, кто хочет понять, каким образом информация о рынке труда (ИРТ) может использоваться для лучшего прогнозирования и достижения большего соответствия предложения профессиональных навыков и спроса на них. Оно предлагает советы и рекомендации для лиц, ответственных за разработку политики и принятие решений относительно того, каким образом реагировать на сигналы рынка и раннего предупреждения на основе ИРТ. Технические аналитики и профессионалы могут использовать данное руководство как источник вдохновения в вопросе того, каким образом информационные системы рынка труда могут быть доработаны и использованы для анализа политики и мер.

Недостаточное соответствие спроса на профессиональные навыки и их предложения имеет много негативных последствий для индивидов и компаний, а также влияет на национальную экономику и общество в целом. Это оказывает негативное влияние на зарплату и удовлетворённость работой, а также вызывает трудности с наймом и понижение производительности на уровне компании. Это также снижает конкурентоспособность страны и отдачу от инвестиций в образование и повышение квалификации, и может вызывать дополнительные затраты в форме пособий по безработице. К числу основных движущих сил изменения предложения профессиональных навыков и спроса на них относятся демография, технологии, тенденции развития мировой экономики, а также миграция. Другими причинами несоответствия профессиональных навыков является дискриминация на рынке труда, использование компаниями неверных практик в области людских ресурсов или недостаточные механизмы корректировки заработной платы, ограничения мобильности рабочей силы, или недостаток информации о возможностях трудоустройства.

Использование ИРТ и развитие информационной системы раннего предупреждения может способствовать уменьшению несоответствия профессиональных навыков. Развитие и использование ИРТ для достижения лучшего соответствия профессиональных навыков описано в пяти шагах в данном руководстве. Весь процесс должен опираться на согласованную институциональную рамку. Вовлечённость всех важных заинтересованных лиц является ключевым фактором успеха в уменьшении несоответствия профессиональных навыков. Наиболее важный институциональный вклад в определение и прогнозирование исходит от министерств (труда, экономики, образования и финансов) органов статистики, государственных служб занятости, социальных партнёров (ассоциаций и союзов работодателей), учреждений образования, научно-исследовательских институтов. Страны обычно сочетают предоставление информации индивидуальным акторам с разработкой систем и платформ для социального диалога, где их представители могут обмениваться своим видением и развивать стратегии для предотвращения несоответствия. Они создаются на национальном уровне в форме служб развития людских ресурсов, советов по профессиональным навыкам, или схожих учреждений; совместные платформы для социального диалога зачастую создаются на отраслевом уровне.

Первый шаг в данном процессе включает формулирование целей анализа, к числу которых могут относиться аспекты занятости, образования, экономики или отрасли промышленности/смежные аспекты. Данные цели должны определять, на каком уровне должен проводиться анализ (национальный, региональный, отраслевой), влияя на последующий выбор данных, методов и каналов диссеминации и использования результатов.

Для анализа спроса, предложения и несоответствия профессиональных навыков могут использоваться различные источники данных. К ним относятся статистические данные, собираемые для различных целей (обследование рабочей силы, статистика предприятий, данные, предоставляемые государственными службами занятости, перепись), специальные источники данных, такие как сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков, исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников или качественная информация по потребностям в профессиональных навыках, а также источники вторичных данных, такие как предполагаемые показатели спроса и предложения профессиональных навыков, или международные базы данных по рынку труда и индикаторы образования. Аудит данных должен производиться как последующий шаг для принятия решения, какие именно источники данных имеются в наличии для мониторинга и прогнозирования предложения и спроса на профессиональные навыки в стране, или какие из них могли бы лучше всего подойти для разработки в качестве полезного источника.

Использование ИРТ требует инфраструктуры для сбора, анализа и диссеминации данных, а также обученных и опытных аналитиков, которые могут с ними работать. В странах с экономикой переходного периода и развивающихся странах деятельность, связанная с использованием ИРТ для достижения лучшего соответствия и прогнозирования профессиональных навыков, зачастую разрабатывается в рамках проектов со спонсорским финансированием при поддержке международных агентств и с привлечением зарубежных экспертов. Устойчивость результатов является очень важным вопросом; важным шагом является развитие потенциала как оставляющего элемента данного процесса. Подобное развитие потенциала должно включать улучшение статистической инфраструктуры, обучение аналитиков и прочего персонала в соответствующих учреждениях, а также завоевание доверия у респондентов и пользователей данных посредством нормативного регулирования в области защиты данных.

Четвёртый шаг – это непосредственно анализ. Он включает формулирование предмета исследования и выбор метода, анализ данных и их интерпретирование, а также валидацию результатов. Профессиональные навыки сложно измерить. В некоторых видах анализа (особенно опрос мнений работодателей, работников или выпускников) также применяется непосредственный опрос относительно профессиональных навыков. Другие типы анализа используют различные косвенные показатели для измерения предложения профессиональных навыков и спроса на них; наиболее часто к ним относятся квалификации, профессии и рабочие задания. Использование стандартной классификации и уровень имеющейся детализации имеет большое значение, поскольку ими определяется структура имеющихся индикаторов и объём анализа.

Для анализа спроса, предложения и несоответствия профессиональных навыков могут использоваться различные индикаторы. Некоторые могут использоваться как альтернатива в зависимости от имеющихся источников данных; однако, большинство являются взаимодополняющими, помогая понять различные аспекты рынка труда. Можно выделить несколько типов: индикаторы, помогающие понять контекст, в котором встречается спрос и предложение профессиональных навыков, хотя они не дают непосредственной информации о профессиональных навыках, например, возрастной состав населения, общая занятость по отраслям, либо показатели общей численности безработных; базовые индикаторы профессиональных навыков, предоставляющие ключевую информацию для понимания спроса и предложения профессиональных навыков, а также уровня их несоответствия, например население по уровню образования, занятость в отраслях с разбивкой по профессиям или уровень безработицы с разбивкой по имеющемуся образованию; индикаторы, помогающие понять структуру предложения, спроса и несоответствия профессиональных навыков. Они содержат более углубленную информацию по структурам и другим альтернативным показателям, таким как вакансии или дефицит квалификаций и нехватка профессиональных навыков, о которых сообщают работодатели, работники или выпускники. Если количественные данные не доступны, схожая информация может быть разработана с использованием качественных методов, которые также могут помочь подтвердить и интерпретировать результаты количественного анализа.

Распространение и использование результатов анализа является последним шагом данного процесса. Основная цель сбора и анализа данных состоит в предоставлении акторам на рынке труда информации, которую они могут использовать для принятия решений. К ним относятся меры, предпринимаемые лицами, ответственными за разработку политики, для достижения лучшего баланса на рынке труда, индивидуальный выбор образования и карьеры, а также стратегии компаний, направленные на развитие людских ресурсов. Хотя можно предположить, что доступ к информации

о спросе и предложении профессиональных навыков создаёт возможность для лучшего выбора. Следует признать, что могут быть другие логичные основания для принятия решений. Тогда как индивидуальный выбор карьеры, видение политики и стратегии компаний должны основываться на информации, они не обуславливаются ею.

Для применения ИРТ должна быть трансформирована в форму, которая будет понятна и актуальна для конечных пользователей. Значительная роль в предоставлении и дальнейшем использовании этой информации в государственной политике принадлежит государственному сектору. Основной стимул для сокращения и преодоления несоответствия исходит со стороны политики в области образования, стратегий развития профессиональных навыков и людских ресурсов и национальных политик занятости. Информация о спросе, предложении и несоответствии профессиональных навыков должна быть трансформирована в соответствующие меры государственной политики. Выявленные проблемы необходимо критически проанализировать как элемент возможных вариантов политики для разработки и реализации соответствующих мер. В дополнение к стратегиям в области образования, профессиональных навыков и занятости, согласованию спроса и предложения труда могут содействовать национальные планы развития, промышленная политика или миграционная политика.

Веб-сайты являются наиболее распространённым инструментом коммуникации с широкой общественностью. Они используются для предоставления людям, не обладающим какими-либо специальными знаниями в области анализа рынка труда, информации о ситуации на рынке труда в удобной для пользователя форме. Информация по нынешней ситуации и наиболее вероятным изменениям в будущем, часто являющаяся продуктом сложных методологий, представлена в виде графиков и простых индикаторов. Чаще всего используется перспективное изображение профессий, иногда в сочетании с перспективой квалификации или области. Общее предоставление информации с помощью онлайн инструментов должно сопровождаться целевым предоставлением со стороны государственных служб занятости, консультантов по карьере в учебных заведениях, использующих ИРТ со своими клиентами в соответствующей форме, часто в ходе личного общения.

Тогда как предоставление информации о несоответствии профессиональных навыков экспертам, индивидам и лицам, ответственным за выработку политики, прекрасно развито во многих странах, предоставление соответствующей информации бизнесу остаётся проблемой. В управлении людскими ресурсами, подборе и найме на работу, а также в обучении персонала компании могут извлечь выгоду из информации об общих тенденциях рынка труда, о профессиональных навыках и прочих характеристиках индивидуальных работников. Однако доступная информация часто не достаточно детализирована для того, чтобы использоваться непосредственно работодателями. ИРТ может быть особо важна для компании, рассматривающей возможность выхода на новый рынок, где у них ещё нет опыта. Предоставление независимой ИРТ может повысить готовность работодателей инвестировать, поскольку это позволяет им оценить возможности и сократить риски.

ГЛАВА 1. Почему важно согласовать предложение профессиональных навыков с нынешним и будущим спросом на рабочую силу

1.1. Вступление

Каждый день люди, компании и учреждения на рынке труда делают выбор, связанный с человеческим капиталом, карьерой и профессиональными навыками. Данные решения отвечают на такие вопросы как:

(а) индивиды:

- (i) какое образование должен получить я или мой ребёнок?
- (ii) если я потеряю работу, насколько сложно будет найти новую работу?
- (iii) стоит ли посещать курсы переподготовки; повысит ли это мои шансы получить лучшую работу?
- (iv) повысит ли переезд в другой регион мои шансы получить работу?

(б) компании:

- (i) отражает ли существующее предложение персонала потребности бизнеса?
- (ii) необходимо ли нам фокусироваться на переподготовке нашего нынешнего персонала или на найме новых работников в соответствии с ожидаемыми изменениями, такими как новое производство, технологические инновации, организационная структура, выход в отставку или на пенсию, аутсорсинг?
- (iii) какие профессиональные навыки и компетенции важны сейчас или будут важны в будущем?
- (iv) имеет ли смысл нашей компании брать на работу выпускников?
- (v) имеется ли квалифицированная рабочая сила в регионе, где наша компания собирается начать новый бизнес;

(в) государственные учреждения:

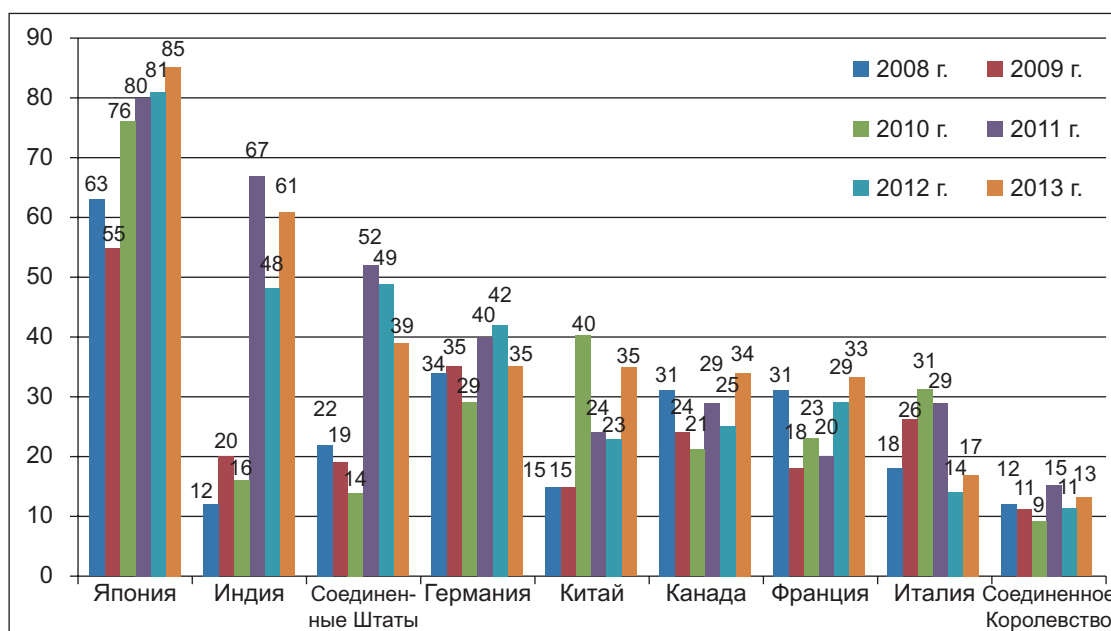
- (i) существует ли необходимость специальной поддержки выпускников различных уровней и сфер образования в государственных службах занятости (ГСЗ)?
- (ii) существует ли необходимость удерживающих мер для отдельных профессий?
- (iii) должны ли иммиграционные власти вводить разрешение на работу для иностранцев, и для каких профессий?
- (iv) существует ли необходимость в программах переподготовки для взрослых в некоторых областях?
- (v) необходимы ли более эффективные меры обеспечения качества образования; какой из уровней образования должен стать приоритетом?
- (vi) необходимы ли нам лучше обученные трудовые ресурсы для привлечения зарубежных инвестиций?
- (vii) необходим ли пересмотр определённых программ обучения; в каких областях и на каких уровнях; какие профессиональные навыки наиболее важно развивать?
- (viii) нужны ли нам стимулы для привлечения студентов в определённые области?
- (ix) каковы основные отрасли для занятости в стране?
- (x) имеется ли квалифицированная рабочая сила для дальнейшего развития определённой отрасли?

Решения основаны на информации, доступной акторам в данное время, которая зачастую не идеальна. Многие решения носят долгосрочный характер: люди, учреждения и компании готовят не

себя к нынешним условиям рынка труда, а к условиям, которые будут через несколько лет в будущем. Хотя никогда нельзя знать, что произойдет в будущем, важно использовать имеющуюся на данный момент информацию для прогнозирования того, какие профессиональные навыки понадобятся. В большинстве стран существует хоть какая-то информация о предложении профессиональных навыков и спросе на них, которую можно использовать для данной цели. Качество и детальность ИРТ отличается: часто, даже при наличии первоисточника информации о предложении профессиональных навыков и спросе на них, он не используется в достаточной мере и не служит в качестве основы для принятия решений.

Хотя уровень безработицы существенно вырос во время экономического кризиса, и появилось большое количество безработных людей во всём мире, нехватка профессиональных навыков, о которой сообщали компании, не исчезла, а лишь слегка сократилась. В крупнейших мировых экономиках несоответствие, наблюдаемое работодателями, в большинстве случаев увеличивалось. В то же время, стремительное увеличение доли лиц, получающих высшее образование, имеющееся во многих развивающихся странах и странах с экономикой переходного периода, не обеспечит занятость молодёжи, если экономика не обладает потенциалом поглотить и использовать их профессиональные навыки.

Рисунок 1. Процент работодателей, испытывающих трудности в заполнении вакансий



Источник: ManpowerGroup, 2013а, с. 7.

Окончательные решения на рынке труда принимаются частными лицами, но важную роль играет государственный сектор, правительства и платформы для социального диалога в вопросе прогнозирования и согласования профессиональных навыков и предоставления ИРТ. Лучшее соответствие предложения профессиональных навыков и спроса на них имеет положительный эффект не только для индивидов, но также для общества, и может рассматриваться в качестве общественных благ для отражения в государственной политике и инвестициях. Это получило признание в стратегиях и рекомендациях на международном уровне. *MOT R195: рекомендация о развитии людских ресурсов, 2004: образование, подготовка кадров и обучение в течение всей жизни* делает акцент на том, что страны «должны развивать собственный национальный потенциал, а также способствовать развитию потенциала социальных партнёров в отношении анализа тенденций на рынках труда и в области развития людских ресурсов и подготовки кадров» (MOT, 2004, параграф 17). Наряду с другими типами информации сбор данных может включать «определение, измерение и прогнозирование тенденций спроса и предложения компетенций и квалификаций на рынке труда» (MOT, 2004, параграф 19). Поскольку сбора информации недостаточно, но она должна использоваться для достижения положительного эффекта, страны «должны использовать информацию, полученную в результате исследований, для планирования, реализации и оценки программ» (MOT, 2004, параграф 20).

Прогнозирование будущих потребностей в профессиональных навыках и ИРТ, а также службы занятости являются двумя из семи структурных элементов надёжной политики в области профессиональных навыков и подготовки кадров, что получило признание в документе МОТ *Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа 20: стратегия в области профессиональной подготовки кадров* (МОТ, 2011а). В ней обращается внимание на то, что «для прогнозирования будущего спроса на профессиональные навыки применяется несколько методов и инструментов. К ним относится прогнозирование профиля занятий и профессиональных навыков по различным видам и уровням трудовой деятельности; социальный диалог; информационные системы рынка труда и службы занятости; а также анализ эффективности деятельности учебных заведений и исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников. Количественный анализ, основанный на информации о рынке труда, может быть эффективным, но его достоверность может быть обеспечена лишь в том случае, если он дополняется качественной информацией, получаемой от работодателей и работников» (МОТ, 2011а, сс. 21-22).

На уровне ЕС инициатива «Новые навыки для новых рабочих мест» предлагает «содействовать лучшему прогнозированию будущих потребностей в профессиональных навыках, повышать соответствие профессиональных навыков потребностям рынка труда, а также ликвидировать разрыв между миром образования и миром труда». ⁽²⁾ Данная инициатива ведёт к практическим мерам, принятым на уровне ЕС, к которым относятся количественные прогнозы, выполняемые СЕДЕФОП, анализ возникающих тенденций на отраслевом уровне, а также создание отраслевых советов по квалификациям, ESCO (классификация европейских профессиональных навыков / компетенций, квалификаций и профессий), где описаны наиболее релевантные профессиональные навыки, компетенции и квалификации, или Европейская рамка квалификаций, а также непрерывно ведущиеся исследования с участием МОТ и ОЭСР. Данные меры основаны на многолетнем опыте ряда европейских и других стран и могут в дальнейшем использоваться как вдохновляющий стимул для европейских и других стран.

Блок 1. Политика, основанная на фактических данных

Хорошее качество разработки политики зависит от высокого качества информации, получаемой из множества источников: экспертные знания; существующие национальные и международные исследования; существующая статистика; консультации с заинтересованными сторонами; оценивание предшествующей политики; при необходимости новые исследования; или вторичные источники, в том числе Интернет. Фактические данные могут также содержать анализ результата консультаций, калькуляцию затрат вариантов политики, а также результаты экономического или статистического моделирования.

Источник: Натли и др., 2000 г.

Основной целью данного руководства является предоставление рекомендаций по мониторингу рынка труда и анализу спроса и предложения профессиональных навыков. Данное руководство может использоваться для создания общей базы знаний для экспертов и уполномоченных, а также как указание на источники дополнительной информации для каждого, кто хочет понять, как использовать ИРТ для более эффективного прогнозирования и согласования спроса и предложения профессиональных навыков. Целевой аудиторией являются страны с переходной экономикой и развивающиеся страны, где уровень развития статистической инфраструктуры может быть не очень высоким. Таким образом, в данном руководстве преимущественно представлены основные виды анализа, который можно провести, используя имеющиеся статистические данные; в нём также представлен ряд опций и альтернатив в зависимости от наличия данных в странах.

Будучи частью серии руководств, рассматривающих конкретные вопросы и методы выявления и прогнозирования потребностей в профессиональных навыках, данный том в основном фокусируется на том, как использовать национальные источники данных и инструменты, в частности посредством трансформации их в индикаторы рынка труда и образования. В нём также дана рекомендация по улучшению источников данных для того, чтобы сделать их более полезными для принятия информированных решений индивидами, компаниями и учреждениями на рынке труда, в том числе

² Европейская Комиссия: Занятость, социальные вопросы и инклюзивность: Новые навыки для новых рабочих мест: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

для разработки политики на основе фактических данных. Целью остальных руководств данной серии является предоставление подробной информации о том, как развивать и использовать эти источники информации в контексте конкретных учреждений. При необходимости данное руководство содержит ссылки на них. Его следует рассматривать как введение в анализ предложения, спроса и соответствия профессиональных навыков и в использование ИРТ для обеспечения лучшего соответствия.

Данное руководство состоит из двух глав и приложений. В первой главе вкратце рассматривается значение соответствия профессиональных навыков. Основное содержание данного руководства сосредоточено во второй главе, в которой описаны пять шагов использования ИРТ для согласования профессиональных навыков, начиная с создания институциональных рамок, разработки информации по профессиональным навыкам, и заканчивая распространением и использованием результатов. В приложениях представлены кейс-стади по вопросам использования ИРТ для разработки политики.

1.2. Последствия несоответствия навыков

Невозможно достичь совершенного баланса на рынке труда, поскольку акторы рынка труда принимают свои решения в ситуации недостаточной информации, и эти решения подвержены влиянию ряда причин. Некоторые несоответствия между спросом и предложением рынка труда могут также быть позитивными, поскольку они делают возможной социальную мобильность и предоставляют стимулы для повышения квалификации и инноваций. Идеальное соответствие не всегда желаемо, особенно в случае соответствия на уровне низкой квалификации (т.е. низкоквалифицированный человек, чьи профессиональные навыки соответствуют низкопроизводительной работе). Соответствие между спросом и предложением, достигнутое на уровнях низкой квалификации, препятствуют дальнейшему развитию и приводят к возникновению условий, ограничивающих конкурентоспособность страны и социальное процветание.

Недостаточное соответствие спроса на профессиональные навыки и их предложения имеет много негативных последствий для индивидов и компаний, а также влияет на национальную экономику и общество в целом.

Если индивид не обладает профессиональными навыками, необходимыми на рынке труда, существует явный риск того, что он может столкнуться с трудностями при поиске подходящей работы. В первую очередь это может привести к безработице с последующей необходимостью браться за другую работу, а не за ту, для которой человек обладает необходимой квалификацией. Прямые и косвенные инвестиции в получение квалификации и развитие профессиональных навыков не вернуться, если люди выполняют работу, требующую более низкого уровня квалификации, или работают в сферах, в которых у них отсутствует формальная квалификация. Подобные инвестиции также тратятся впустую в долгосрочной перспективе, поскольку ранее приобретённые в ходе обучения профессиональные навыки становятся устаревшими, если они не используются. Если человек выполняет работу, для которой он является недостаточно квалифицированным, это негативно влияет на заработную плату, равно как неиспользование профессиональных навыков. Несоответствие профессиональных навыков также негативно влияет на удовлетворение работой (Аллен ван дер Вельден, 2001 г.), а выполнение работы, требующей более низкого уровня квалификации, может привести к потере мотивации выполнять работу хорошо. Выполнение работы, для которой человек не имеет соответствующих навыков, ведёт к понижению производительности или качества продукции. Однако, если несоответствие не слишком большое, это может стать вызовом для некоторых людей, являясь стимулом для дальнейшего повышения своей квалификации и дополнительных усилий.

Несоответствие профессиональных навыков может негативно сказываться на компаниях, проявляясь в следующих проблемах: сложности при подборе персонала, снижение производительности и качества продукции из-за недостаточных профессиональных навыков у работников, необходимых для выполнения своих обязанностей. Кроме того, возникает потребность в инвестировании в переподготовку и возможна потеря первоначальных капиталовложений и конкурентоспособности. Работодатели считают, что нехватка талантов оказывает растущее влияние на бизнес: чем больше данная нехватка в определённой стране, тем сильнее ощущается влияние на деловую конкурентоспособность (MapowerGroup, 2013a). Нельзя рассматривать компании только как потребителей предоставляемых профессиональных навыков, поскольку они во многих случаях являются также провайдерами обучения, в ходе которого формируются профессиональные навыки, в том числе многие навыки развиваются в рамках неформального обучения. Развитие человеческого

капитала неизбежно является совместной ответственностью государственного и частного сектора. «Решением [для нехватки талантов] является приём на работу потенциальных, а не существующих навыков» (MapowerGroup, 2013b, с. 11).

Все эти проблемы индивидов и компаний имеют свои последствия на макроуровне. Если значительное количество людей становятся безработными из-за несоответствия их навыков рыночному спросу, это влияет на государственный бюджет (общественные расходы на пособие по безработице), а также более обширные социальные последствия, связанные с безработицей, такие как социальное отчуждение семей или даже преступность. Снижение продуктивности трудовых ресурсов угрожает национальной конкурентоспособности, а нехватка квалифицированных работников может препятствовать притоку капитала международных компаний.

1.3. Детерминанты несоответствия навыков

Несоответствие профессиональных навыков может восприниматься как результат несовершенства рынка труда и рынка образовательных услуг. Изменения в спросе и предложении могут вызвать несоответствие по причине того, что информация об этих изменениях не попадает к соответствующим людям достаточно быстро для согласования принимаемых решений и поведения.

К изменениям в спросе на рабочую силу относятся как изменения в количестве имеющихся рабочих мест на рынке труда (численные изменения), так и изменения структуры профессиональных навыков, необходимых для выполнения работы (качественные изменения). В условиях нынешней глобализированной и стремительно меняющейся экономики существует ряд факторов, определяющих спрос на рабочую силу:

- (а) бизнес-цикл, который влияет на общий спрос на рабочую силу, а также на отрасли различных уровней, и таким образом воздействует на структуру экономики;
- (б) мировая торговля, интернализация рынка и международное разделение труда;
- (в) изменения в потреблении внутри страны в результате растущего дохода населения (акцент на качественной продукции) или другие изменения в потребительском поведении (меняющаяся возрастная структура населения, спрос на полезные продукты);
- (г) акцент на отдельных отраслях в результате международных соглашений (например, на возобновляемой энергии вследствие соглашений о защите окружающей среды);
- (д) технический прогресс и инновации, которые изменяют характер рабочих мест.

Предложение рабочей силы, как правило, является более стабильным, чем спрос, и несоответствие профессиональных навыков часто воспринимается как ситуация, когда сторона предложения не способна реагировать на спрос достаточно гибко. Основные процессы, влияющие на размер и качество предлагаемых профессиональных навыков:

- (а) демография (старение населения в большинстве развитых стран, прирост численности населения и мощные когорты молодых людей, которые поступают на рынок труда в развивающихся странах);
- (б) структура и качество системы образования. Образованию необходимо сочетать удовлетворение нынешних потребностей бизнеса с предоставлением более универсальных навыков широкого применения, которые в итоге будут положительным образом воздействовать на трудоустраиваемость выпускников и сокращать уязвимость, вызванную структурными изменениями на рынке труда;
- (в) миграция на международном уровне, а также внутренняя миграция.

Также могут быть другие детерминанты несоответствия предложения профессиональных навыков и спроса на них помимо изменений в спросе и предложении профессиональных навыков. Это является результатом недостаточного информирования и более широкого социального контекста рынка труда, в том числе:

- (а) ограниченная мобильность рабочей силы. В то время как национальный спрос и предложение профессиональных навыков могут казаться сбалансированными, они могут не соответствовать друг другу на региональном либо местном рынке труда из-за ограниченной мобильности рабочей силы;

- (б) практики компаний в области людских (трудовых) ресурсов. Управление персоналом в компаниях охватывает вопросы найма, уровень заработной платы и условия труда, что влияет на то, как потенциальный спрос и предложение на рынке труда повлекут за собой занятость. Нехватка рабочей силы «может возникнуть по причине того, что работодатели медлят с признанием данной нехватки, либо попросту из-за того, что они неохотно реагируют на неё путём повышения заработной платы» (NILS, 2013 г.);
- (в) более общие социальные аспекты рынков труда, такие как возрастная или гендерная дискриминация, социальные стереотипы и предубеждения, препятствующие тому, чтобы определённые группы людей занимались конкретными типами профессиональной деятельности, а также затрудняющие гармонизацию семейной и трудовой жизни, такие как недостаточная инфраструктура (трудности, связанные с ежедневными поездками на работу из пригорода и обратно) либо недостаточность услуг для семей;
- (г) недостаток информации о возможностях трудоустройства. Отсутствие информационных инструментов и посреднических услуг может привести к несоответствию спроса и предложения на рынке труда, даже если оба, в теории, имеются на рынке труда. В долгосрочной перспективе люди принимают решение относительно собственных траекторий образования, а компании относительно своего бизнеса, процессов и стратегий в области людских (трудовых) ресурсов на основе недостаточной информации. Чем лучше информация о нынешней и вероятной будущей ситуации на рынке труда, тем выше шансы соответствия принятых ими решений. Роль посреднических услуг является весьма важной. Дополнительную информацию см. в томе 4.

ГЛАВА 2. Использование информации о рынке труда для согласования и прогнозирования навыков

Хотя несоответствие нельзя предотвратить, существует несколько способов содействия лучшему согласованию. К ним относится следующее:

- (а) сетевое взаимодействие и сотрудничество между учебными заведениями и компаниями (дуальные системы ученичества или другие меры, такие как стажировки, участие профессионалов из сферы бизнеса в чтении лекций, вовлечение компаний в разработку учебных планов и программ профессионально-технического образования, обмен технологиями между компаниями и учебными заведениями);
- (б) улучшение стратегий рынка сбыта;
- (в) устранение барьеров для мобильности на рынке труда;
- (г) развитие инфраструктуры и поддерживающих услуг для усиления участия некоторых групп в рынке труда (например, родители детей младшего возраста, пожилые люди);
- (д) уменьшение дискриминации на рынке труда;
- (е) использование ИРТ для увеличения осведомлённости о нынешнем и будущем спросе и предложении профессиональных навыков.

Мюррей (2010) выделяет три вида ИРТ, которую могут использовать различные акторы рынка труда: «(1) информация о тенденциях рынка труда (в том числе прогнозируемые будущие тенденции), как на агрегированном уровне, так и по регионам, отраслям экономики и промышленности, профессиям; (2) информация о конкретных вакансиях; (3) информация о профессиональных навыках и прочих характеристиках отдельных работников. Первый тип информации может использоваться индивидами, бизнесом и лицами, ответственными за разработку политики, для формирования разумных предположений о будущих тенденциях на рынке труда, таких как относительный избыток и нехватка профессиональных навыков, региональные различия функционирования рынка труда, характеристики профессий (например, потребности в профессиональных навыках), и т.д. Второй и третий типы используются соискателями рабочих мест и работодателями для достижения согласованности между ними на макроэкономическом уровне, а также для принятия решений относительно карьеры и образования» (Мюррей, 2010 г., с. 3).

Блок 2. Система информации и анализа рынка труда (ИАРТ)

‘Три основные функции системы ИАРТ:

- (Ф1) Система ИАРТ отвечает за анализ рынка труда;
- (Ф2) Система ИАРТ отвечает за мониторинг и отчётность по политике в области занятости и труда;
- (Ф3) Система ИАРТ предоставляет механизм для обмена информацией и координирования различных акторов и учреждений, которые производят и используют информацию и анализ рынка труда.

Системы ИАРТ состоят из трех основных компонентов:

- (К1) Сбор и компилирование данных и информации;
- (К2) Аналитический потенциал и инструментарий;
- (К3) Институциональные механизмы и сети.’

Источник: Sparreboom, 2013 г, сс. 258 и 259.

Мюррей делает акцент на том, что ИРТ должна включать как нынешние, так и прогнозируемые тенденции. Различные реактивные меры могут быть приняты при возникновении несоответствия профессиональных навыков на рынке труда, такие как посредничество служб занятости в достижении соответствия или реализации миграционной политики, ориентированной на привлечение иностранных работников в профессии, по которым местные трудовые ресурсы не обладают достаточными навыками. Может также применяться признание ранее полученного образования и валидация компетенций, приобретённых через практический опыт работы, результатов неформального и спонтанного обучения. В идеальном мире данная ситуация будет предотвращена ещё до

её возникновения. Прогнозирование профессиональных навыков может восприниматься как превентивная мера при условии раннего предупреждения потенциального несоответствия на рынке труда и информировании акторов (лиц, ответственных за выработку политики, а также компаний, провайдеров образования и индивидов) для подготовки к нему. Приобретение профессиональных навыков требует времени, от нескольких недель обучения и до нескольких лет в системе формального образования. Таким образом, период между принятием человеком решения о начале обучения или образования до его выхода на рынок труда может быть длительным. Ещё более длителен период между формулированием новой образовательной политики и её результатами для рынка труда.

Раннее предупреждение того, что может произойти на рынке труда, способно повлиять на решения людей и учреждений, что поможет избежать некоторых нежелательных результатов. Согласно Кинчу (2013), система раннего предупреждения должна отвечать следующим требованиям:

- (а) уведомление заранее. Проблемы, связанные с нехваткой рабочей силы, в идеале должны быть устранены ещё до их фактического возникновения;
- (б) акцентирование актуальных проблем. Система должна быть способна проводить различия между проблемами сегодняшнего и завтрашнего дня. Причина в том, что их насущность должна акцентировать важность незамедлительных инициатив;
- (в) доступность: система должна быть легка в прочтении и применении;
- (г) преемственность: система должна допускать анализ с помощью временных рядов с тем, чтобы распознать происходящие процессы;
- (д) последовательность: система должна допускать сравнение в динамике по времени и географии. (Кинч, 2013 г., с. 50).

Основная цель второго раздела данного руководства заключается в предоставлении рекомендаций по развитию и использованию ИРТ для обеспечения лучшего соответствия профессиональных навыков. Однако следует признать, что использование ИРТ не является единственным способом уменьшения несоответствия и также имеет существенные недостатки, например, невозможность предоставления информации о разработке курсов обучения и учебных планов ввиду статистических ограничений. Не смотря на то, что данное руководство признаёт важность прогнозируемой информации, оно не сфокусировано на методах прогнозирования или форсайта. Дополнительную информацию см. в томе 2.

Процесс развития и использования ИРТ описан в пяти шагах, показанных на расположенной ниже схеме. Весь процесс должен планироваться и развиваться как устойчивая деятельность. Хотя выполнение однократного анализа полезно для понимания спроса и предложения профессиональных навыков в стране, лишь регулярная система ИРТ может содействовать обеспечению лучшего соответствия. Необходимым условием является благоприятные институциональные рамки, которые описаны как шаг 0 следующего процесса и должен пересекать все другие шаги.

Рисунок 2. Шаги в использовании информации о рынке труда для прогнозирования и достижения соответствия профессиональных навыков



Шаг 4: Выполнение анализа

- формулирование предмета исследования;
- выбор метода;
- анализ и интерпретация данных;
- валидация результатов.

Внутриведомственные и внешние статистики, аналитики, исследовательские учреждения, университеты, зарубежные эксперты и т.д.

Шаг 5: Диссеминация и использование информации

- адаптация результатов для целевых групп;
- развитие информационных каналов;
- «маркетинг» информации;
- обучение использованию результатов;
- формулирование политики, основанной на фактических данных, стратегий образовательных учреждений, компаний и т.д.;
- использование информации индивидами для принятия решений.

Заинтересованные стороны – высокий уровень, операционный уровень.

Координирование

Источник: Автор.

2.1. Шаг 0: создание благоприятных институциональных рамок

Процесс сбора, обработки, анализа, интерпретации и использования данных о профессиональных навыках требует соответствующих институциональных рамок. Эти рамки могут варьироваться исходя из контекста страны, а наиболее важными участниками в системе ИРТ, отвечающими за определение и прогнозирование профессиональных навыков, являются:

- (а) министерства труда/трудовых ресурсов, экономики / промышленности / торговли, образования, финансов, и т.д.;
- (б) статистические органы и другие провайдеры данных (например, статистические или аналитические отделы министерств);
- (в) государственные службы занятости;
- (г) социальные партнёры (союзы и ассоциации работодателей);
- (д) учреждения образования (различных уровней и форм образования: общее/профессиональное образование, высшее образование, государственное/частное, начальное образование/образование взрослых);
- (е) научно-исследовательские учреждения (университеты, исследовательские центры).

Построение благоприятных институциональных рамок для использования ИРТ с целью достижения лучшего соответствия - это продолжительная деятельность, которая должна способствовать всему процессу развития и использования ИРТ. Не смотря на то, что она определена в качестве шага 0, с ней невозможно разобраться раз и навсегда, а необходимо переосмысливать в течение всех последующих шагов.

Вовлечённость всех значимых заинтересованных сторон является ключевым фактором успеха в уменьшении несоответствия профессиональных навыков. Страны обычно сочетают предоставление информации отдельным акторам с созданием систем и платформ для социального диалога, где их представители обмениваются своим видением и разрабатывают стратегии предотвращения несоответствия.

На национальном уровне создаются институциональные платформы для сотрудничества заинтересованных сторон с целью определения потребностей в профессиональных навыках, их прогнозирования и соответствия; они могут включать советы по развитию людских ресурсов, национальные советы по квалификациям, агентства по развитию трудовых ресурсов, а также комиссии по профессиональным навыкам. Достижение соответствия профессиональных навыков является сквозным вопросом, и координирующие организации зачастую представлены независимыми правительственными или трёхсторонними органами, либо межведомственными комитетами. Иногда они находятся в ведомстве министерства экономики, труда или образования; однако, важно то, что они, обладают определённым уровнем независимости внутри министерской структуры, и то, что определены механизмы сотрудничества с другими министерствами и социальными партнёрами. Основная роль национального органа заключается в объединении усилий правительства, промышленности, компаний, частных и государственных провайдеров образования и обучения. Роль

данных органов состоит в проведении (либо финансировании и координации) анализа национальных потребностей в профессиональных навыках. Они могут отвечать за формулирование и использование макроэкономических моделей и национальных исследований в области профессиональных навыков. Часто они отвечают за формулирование и реализацию национальных приоритетов, видения и политик в области профессиональных навыков и развития людских ресурсов. В некоторых странах в их ведении находятся фонды повышения квалификации и подготовки.

Основная роль национального органа заключается в объединении усилий правительства, промышленности, компаний, частных и государственных провайдеров образования и обучения. Роль данных органов состоит в проведении (либо финансировании и координации) анализа национальных потребностей в профессиональных навыках. Они могут отвечать за формулирование и использование макроэкономических моделей и национальных исследований в области профессиональных навыков. Часто они отвечают за формулирование и реализацию национальных приоритетов, видения и политик в области профессиональных навыков и развития людских ресурсов. В некоторых странах в их ведении находятся фонды повышения квалификации и подготовки.

Партнёрские платформы для социального диалога часто создаются на отраслевом уровне. Они могут создаваться для отраслей экономической деятельности на различных уровнях детализации, а также для профессий или их комплекса. Они могут покрывать все отрасли экономики или только некоторые из них. В странах, имеющих определённую традицию промышленных или торговых ассоциаций, отраслевой институциональный подход может быть основан на существующих институциональных структурах. Отраслевой подход обладает преимуществом относительной лёгкости в выявлении заинтересованных сторон и воплощении обнаруженных проблем в возможные решения. Отраслевые органы должны базироваться на устойчивом участии промышленности (палат или ассоциаций, а не индивидуальных компаний). Убедительно рекомендуется участие профсоюзов и провайдеров образования (в частности, профессионального образования и обучения).

Должны быть созданы механизмы сотрудничества между национальным и отраслевым уровнем. Национальный орган может быть координационной платформой для отраслевых советов в рамках экономики. Он может отвечать за межотраслевые исследования, стратегии и мероприятия. Аналогичным образом, в зависимости от контекста страны, партнёрские платформы для более эффективного согласования профессиональных навыков могут возникать на национальном и региональном уровне, а их эффективное координирование является трудной задачей во многих странах.

Более подробная информация по институциональным подходам к прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков с акцентом на отраслевые подходы содержится в томе 3.

2.2. Шаг 1: формулирование целей анализа

Анализ несоответствия профессиональных навыков может выполняться для ряда целей. Перед тем как начать, цели (вопросы политики) должны быть сформулированы и обсуждены со всеми заинтересованными сторонами. Тогда как одно обследование рынка труда, информация или прогноз может использоваться для различных целей, анализ и интерпретация результатов должны выполняться в отношении определённой цели. Ясно сформулированная цель анализа будет влиять на последующие его шаги (такие как выбор данных и методов, акцентирование внимания, форма представления результата).

В зависимости от контекста страны, данный перечень может быть продолжен. Для ряда целей (таких как оценка конкурентоспособности на мировом уровне или общих стратегий в сфере образования) данные о рынке труда могут предоставить ценную и релевантную информацию; для других целей их возможности более ограничены (как в случае с разработкой учебного плана или детальной информацией по сферам переподготовки). Анализ данных должен опираться на другие методы, более подробно рассмотренные в шаге 4.

Решение об уровне, на котором будет выполняться анализ, является ещё одним важным вопросом. Двумя основными характеристиками решения являются:

- (а) национальный x региональный x местный уровень;
- (б) отраслевой, профессиональный уровень, или уровень и область образования.

Основные критерии для принятия решения:

- (а) уровень централизации систем управления экономикой, рынком труда и образованием;
- (б) уровень гетерогенности (региональные различия, внутренняя мобильность рабочей силы);
- (в) размер страны и регионов (хотя это не должно быть основным критерием).

В стране с большими региональными различиями и низкой мобильностью рабочей силы региональный или местный уровень анализа соответствует цели предоставления информации по профориентации. И, наоборот, в стране с национальной системой образования анализ в поддержку более обширным политикам в области образования должен быть национальным. Решение должно приниматься с учётом целей анализа и национального контекста.

Рисунок 3. Цели анализа

В отношении занятости

- информационная поддержка при разработке политик рынка труда (пассивная и активная): выявление уязвимых групп, предполагаемых областей переподготовки, влияния демографических изменений на рынок труда;
- предоставление информации о перспективах рынка труда в различных профессиях для профориентации и консультирования по вопросам карьеры, а также для трудовых брокеров.

В отношении образования

- информационная поддержка при формулировании общей образовательной политики: влияние демографических изменений, перспективы выпускников различных уровней и сфер образования;
- разработка или внесение изменений в учебные планы;
- формулирование стратегии отдельного учреждения образования (например, университета, профессиональной школы, центра обучения взрослых).

В отношении экономики

- содействие проведению оценки конкурентоспособности страны на мировом уровне;
- поддержка промышленной и торговой политики: выявление приоритетных отраслей, дефицита квалификаций в отраслях;
- выявление потенциала для инвестиций: наличие людских (трудовых) ресурсов и их подготовленность.

Источник: Автор.

Во многих странах анализ профессиональных навыков выполняется на всех упомянутых уровнях. Региональный или отраслевой уровень может отслеживать информацию о том, что происходит на национальном уровне, и использовать её как входные данные для анализа. В то же время, более детальная информация, полученная на региональном или отраслевом уровне, может быть сырьём для национального анализа.

Доказана неэффективность попыток подготовить национальный анализ в масштабах экономики как сумму регионального или отраслевого анализа. Обычно они берут за основу различные методологии и испытывают нехватку более широкой перспективы (например, мобильность, невзирая на региональные границы, может рассматриваться по-разному, оценка перспективы одной из отраслей может страдать от недостаточного рассмотрения возможных сценариев в других отраслях).

В данной части руководства основное внимание уделяется национальному и общеэкономическому уровню. Хотя многие части руководства также могут быть полезны для анализа на других уровнях, они имеют свою специфику, которая детально здесь не рассматривается. На региональном и местном уровнях наличие данных, как правило, ограничено из-за объёма выборки; однако, здесь меньше неоднородность и легче наладить связь с заинтересованными сторонами, что создаёт пространство для использования ряда качественных и партисипативных методов для выявления и сокращения несоответствия профессиональных навыков. Анализ на отраслевом уровне детально рассмотрен в томе 3. На региональном и местном уровне работа государственных служб занятости и непосредственное сотрудничество между учреждениями образования и работодателями может быть более релевантным, что более подробно рассмотрено в томе 4.

2.3. Шаг 2: аудит данных

Страны, которые регулярно проводят мониторинг своих рынков труда и несоответствия профессиональных навыков, обычно сочетают несколько различных источников данных. Для большинства источников основной целью не является выявление несоответствия профессиональных навыков, и, как правило, существует лишь ограниченная возможность их изменения. Не существует

единого подхода среди источников данных, который бы позволил нам полностью описать предложение рабочей силы и спрос на неё и их взаимосвязь; как правило, необходимо сочетать несколько источников. Однако в некоторых случаях в качестве альтернативных могут использоваться различные типы источников данных для схожей или той же информации.

В данной главе описаны различные типы источников данных наряду с различными типами индикаторов, которые могут использовать данные источники. Уровень разработки каждого источника данных отличается в разных странах. Должен проводиться аудит данных для определения того, какие источники наиболее полезны для мониторинга и прогнозирования предложения профессиональных навыков и спроса на них, или какие из них наиболее пригодны для дальнейшего развития, чтобы стать таким источником. Описание каждого источника данных включает соответствующие вопросы для его оценки.

Также имеются вопросы по наличию данных и их качеству в целом (также упоминается в томе 3):

- (а) Является ли источник данных регулярным; обеспечена ли его устойчивость?
- (б) Какова продолжительность временного ряда; имеются ли существенные перерывы во временном ряде?
- (в) Является ли периодичность данных достаточной?
- (г) Являются ли данные национальными, региональными или местными; допускают ли они подобную разбивку?
- (д) Охватывают ли они экономику в целом или характерны для определённой отрасли?
- (е) Доступны ли данные в соответствующей форме для всех заинтересованных сторон (публикуются ли они с необходимым разбиением, а также имеется ли общий доступ к микромассивам данных, и т.д.)?

Анализ профессиональных навыков может использовать различные типы источников данных. В следующем описании проводится различие между стандартной статистикой, полезной для анализа профессиональных навыков, но первоначально созданной для других целей, специализированными источниками данных по профессиональным навыкам и вторичными источниками данных. Используемая классификация является условной; основная цель состоит в том, чтобы показать, что анализ профессиональных навыков не обязательно должен быть основан на статистике, которая изначально создавалась с этой целью, а должен использовать различные источники данных, имеющиеся в стране.

Рисунок 4. Источники данных для анализа предложения, спроса и несоответствия профессиональных навыков

А. Стандартная статистика, используемая для анализа профессиональных навыков	Б. Специальные источники данных по профессиональным навыкам	В. Вторичные источники данных
<ul style="list-style-type: none"> • обследования рабочей силы домашних хозяйств (и другие обследования); • статистика государственных служб занятости по вакансиям и соискателям рабочих мест; • статистика предприятий; • статистика образования; • перепись; • другие административные данные (налоги, социальное обеспечение). 	<ul style="list-style-type: none"> • сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков; • исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников; • качественные данные по профессиональным навыкам. 	<ul style="list-style-type: none"> • прогнозы спроса и предложения профессиональных навыков; • международные базы данных.

Источник: Автор.

2.3.1. Стандартная статистика

2.3.1.1. Обследования рабочей силы домашних хозяйств (и другие обследования)

Обследования домашних хозяйств являются наиболее распространённым источником информации о структуре рабочей силы. Многие страны имеют определённую форму регулярного обследования рабочей силы домашних хозяйств, которая более или менее согласуется с обследованиями, проводимыми в других странах. Частота проведения подобных обследований различается;

например, все страны-члены ЕС имеют ежеквартальные согласованные обследования рабочей силы. Обследования рабочей силы домашних хозяйств обычно охватывают всё население в возрасте старше 15 лет (15-65 или 75 лет) и по каждому респонденту предоставляют информацию о:

- (а) социально-демографических переменных (пол, возраст, семейный статус);
- (б) переменных, указывающих на статус на рынке труда (работающие, безработные, неактивные) в соответствии с определением МОТ;
- (в) профессии (стандартная классификация) и отрасли экономики для занятого населения;
- (г) уровне и области образования.

Обследование рабочей силы также может включать другую информацию, такую как:

- (а) доход;
- (б) продолжительность текущей занятости и безработицы;
- (в) последняя профессия;
- (г) участие в формальном и неформальном образовании.

Более подробная информация о методологиях обследования рабочей силы во всём мире (в том числе примеры опросников и индикаторов различных стран):

- МОТ: *Обследования рабочей силы*: <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home>
- Евростат: *Обследование рабочей силы ЕС*: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey

Для соответствующего отражения тенденций, относящихся к рабочей силе, рекомендуется проводить обследования как минимум ежегодно. Предпочтительны ежеквартальные или постоянные обследования с регулярной межгодовой отчётностью, поскольку они отражают сезонные тенденции и делают возможным своевременный мониторинг влияния изменений экономических условий на рынок труда. Хотя тенденции в структуре рабочей силы меняются не так стремительно, как, например, уровень занятости и безработицы, было бы достаточно трудно использовать данные старше пяти лет. Это также одна из причин, почему переписи населения не часто используются в качестве источника информации о предложении и спросе на рабочую силу.

При отсутствии регулярного обследования рынка труда в стране информация о структуре рабочей силы также может быть получена из других обследований домашних хозяйств, которые имеют более обширные или разнообразные цели, например, более общие социальные обследования и анализ бедности.

Объём выборки является вопросом всех выборочных обследований, особенно если кто-то хочет использовать их для детальной информации о структурах. Во всех обследованиях рабочей силы ЕС доля выборки в общей совокупности данных в различных странах варьируется от 0,2% до 3,3% ⁽³⁾. Объём выборки и уровень неоднородности населения и экономики влияет на то, как подробная разбивка может использоваться в анализе.

Таблица 1. Обследование рабочей силы: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • предоставляет структурную информацию об индивидах (возраст, пол, образование, профессия); • обладает потенциалом охвата неформальной занятости. 	<ul style="list-style-type: none"> • дорогостоящее; • обычно не охватывает население, проживающее вне домашних хозяйств; • охват отдалённых областей может быть затруднителен; некоторые страны охватывают только городское население; • необходим большой объём выборки для получения более надёжных данных и детальной разбивки; • политические последствия (трудность в получении надёжной информации в странах с высокой этнической или расовой напряженностью).

Источник: Автор.

³ Евростат: *Занятость и безработица (обследование рабочей силы): введение*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction

Обследование рабочей силы является важным и одним из наиболее подходящих источников данных для количественного анализа несоответствия профессиональных навыков. Хотя имеются ограничения по обеспечиваемому уровню детализации, в большинстве стран оно является наиболее важным источником информации о структуре рынка труда, а также обладает потенциалом для охвата неформальной занятости. Рекомендуется инвестирование в развитие и улучшение обследований рабочей силы в странах, не имеющих надёжного и регулярного обзора.

Блок 3. Наводящие вопросы для аудита данных: обследования рабочей силы

- имеется ли достаточный охват всей рабочей силы; обследования рабочей силы (домашних хозяйств) обладают потенциалом охвата неформальной занятости, но им иногда не удаётся охватить городское население, отдалённые районы и людей, которые не проживают в обычных домашних хозяйствах (такие как люди, находящиеся в учреждениях, мигранты);
- имеется ли разбивка рабочей силы по возрасту, полу, уровню или области образования;
- имеется ли информация о занятости в разбивке по профессиям и отраслям производства; какие классификации используются, какова детальность?

Источник: Автор.

2.3.1.2. Статистика государственной службы занятости (ГСЗ) по вакансиям и соискателям рабочих мест

Государственные службы занятости всегда ведут определённую форму учёта по своим клиентам (соискателям рабочих мест), а также по вакансиям, которым они стараются соответствовать. Данные, получаемые на основе статистики по вакансиям и соискателям рабочих мест, могут предоставить полезную информацию по нынешнему предложению профессиональных навыков и спросу на них. Но они охватывают только потоки спроса и предложения и не предоставляют информацию о совокупном объёме (занятости). Существующие учётные данные ГСЗ часто используются в недостаточной степени. Их использование для анализа предложения и спроса на рабочую силу требует некоторой согласованности данных:

- (а) типовая форма записи информации, позволяющая выполнять статистическую обработку данных;
- (б) механизмы объединения данных из местных офисов в одну базу данных (либо интегрированное ИТ решение, либо стандартизированные процессы отчётности «вручную», например, посредством сводных таблиц, в идеале использующих механизмы исключения двойного учёта);
- (в) дальнейшая регулярная аналитическая работа с базами данных и отчёт о результатах (регулярное опубликование количества вакансий с разбивкой по профессиям и соискателей рабочих мест с разбивкой по уровню образования, возрасту, полу).

Как правило, эта информация включает:

- (а) по вакансиям: наименование должности, код профессии по МККЗ ⁽⁴⁾, тип контракта, продолжительность рабочего времени, предлагаемая заработная плата, отрасль экономики и размер компании, место работы, требуемая квалификация, количество вакансий на каждую должность, количественная информация по обязанностям и требованиям;
- (б) по соискателям рабочих мест: квалификация, прежнее место работы, пол, возраст, дата регистрации в ГСЗ (продолжительность периода незанятости).

Даже если данные процессы применяются, статистика ГСЗ всё ещё используется в недостаточной мере как источник информации о предложении и спросе на рабочую силу. Она охватывает только ту часть вакансий, о которых сообщают ГСЗ работодатели, и только зарегистрированных соискателей рабочих мест. Ряд исследований свидетельствует о том, что даже в странах, где компании обязательно должны сообщать о вакансиях, многие вакансии не учтены. В то же время количество зарегистрированных лиц, ищущих работу, может отличаться от реального количества безработных людей, поскольку регистрация в ГСЗ обычно является условием для получения права на пособие по социальному обеспечению или пособие по безработице (Црнкович-Позаич и Фейлер, 2011 г.; Куддо, 2010 г. как указано в томе 4). Данные ГСЗ не всегда включают частично занятых людей, которые могут

⁴ Международная стандартная классификация профессий.

быть в поисках лучшей работы из-за низкого заработка, неполного рабочего дня или несоответствия навыков на их нынешнем месте работы.

Вакансии отличаются не только численно, но и по структуре. Вакансии в ГСЗ обычно охватывают низкопроизводительные виды работ, тогда как вакансии, требующие высокого уровня квалификации, заполняются через другие каналы (частные кадровые агентства).

Ряд стран предпринимают попытки также охватить вакансии, размещаемые через другие каналы, в частности, через частные интернет порталы, для получения более достоверной картины по общим тенденциям в спросе.

Для получения более подробной информации по использованию данных, получаемых от ГСЗ, см. том 4.

Таблица 2. Статистика государственных служб занятости – сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none">• использование существующих данных, нет необходимости в сборе дополнительных данных;• административные региональные данные, отсутствие вопросов выборочного обследования;• потенциал для высокого качества и детальной информации по профессиям, квалификациям и востребованным навыкам.	<ul style="list-style-type: none">• только потоки, отсутствие информации о совокупном объёме;• обычно охватывает только ограниченный сегмент рынка труда.

Источник: Автор.

Данные о вакансиях и соискателях рабочих мест могут быть полезным инструментом для мониторинга нынешней ситуации и краткосрочных тенденций на рынке труда. Рекомендуется работать над использованием данных ГСЗ при наличии таковых в стране. Однако их необходимо интерпретировать очень осторожно, признавая то, что они охватывают лишь сегмент рынка труда. Дополнение данных ГСЗ информацией из частных рекламных объявлений может быть полезно в странах с более развитыми инфраструктурами, где о многих вакансиях сообщается посредством онлайн порталов. Чем больше доля неформальной занятости и чем больше вакансий заполняются посредством неформальных каналов, тем более искаженными являются данные ГСЗ.

Блок 4. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика вакансий и соискателей рабочих мест

- какую долю или сегмент безработных людей и вакансий охватывает статистика ГСЗ, а какие нет;
- какой информацией о вакансиях и соискателях рабочих мест располагает статистика;
- использует ли статистика стандартную классификацию занятий;
- объединяется ли отчётность от отдельных бюро по трудоустройству в единую базу данных, используют ли они интегрированную информационную систему?

Источник: Автор.

2.3.1.3. Статистика предприятий: структура занятости на предприятиях, статистика заработной платы

Многие страны регулярно осуществляют сбор статистики деловой активности на основе предоставления отчётной информации предприятиями, в рамках исчерпывающего обзора или выборочного обследования. Данная статистика предоставляет информацию об объёмах производства, экспорте и других вопросах, а также некоторые структурные данные о занятости или заработной плате, являясь альтернативным или дополнительным источником информации для обследований рабочей силы домашних хозяйств. Они используются как основной источник структурных данных о занятости в ряде развитых стран, таких как США или Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии. Однако получение данных на достаточном уровне детализации требует больших объёмов выборки и развитой статистической инфраструктуры со стороны учреждений, осуществляющих сбор данных (надёжный реестр компаний), а также самих предприятий (база данных компаний, содержащая информацию об индивидах, например, по образованию). В странах с большим неформальным сектором это может быть практически невозможно.

Таблица 3. Статистика предприятий: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • информация непосредственно от компаний; • дополнительный источник для обследований домашних хозяйств; • позволяет связать тенденции занятости с тенденциями бизнеса. 	<ul style="list-style-type: none"> • требует развитой инфраструктуры в статистическом учреждении, а также на уровне компании (базы данных компаний о людских ресурсах, реестр компаний); • не охватывает неформальную экономику и неформальную занятость; • часто не охватывает МСП или некоторые отрасли.

Источник: Автор.

Пригодность статистики предприятий очень сильно зависит от уровня развития статистической информации в стране. Зачастую она не может использоваться для оценки спроса, предложения или несоответствия навыков как таковых, но она может предоставить ценную контекстную информацию по секторам, инновациям и эффективности бизнеса. Может существовать тонкая связь между статистикой предприятий, описываемой здесь, и сбором статистических сведений по предприятиям относительно навыков, рассмотренным далее. Тогда как первая более ориентирована на количественную информацию (факты), последние могут также включать важные качественные аспекты (мнения). Однако некоторые типы установочных исследований могут включать оба аспекта.

Блок 5. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика предприятий

- какую часть экономики она охватывает (частная/государственная, размер предприятий, выбранные отрасли/частный и государственный сектор, и т.д.); статистика предприятий обычно не рассматривает неформальную занятость, охватывая только предприятия с количеством работников, превышающим некоторый минимум; иногда источник данных определяет некоторые оценочные показатели по МСП и/или неформальной экономики;
- какие имеются учётные подразделения; предприятия и учреждения;
- возможна ли разбивка по секторам/региону/размеру компании, и каков уровень детализации;
- какие темы охватывает статистика:
 - индикаторы функционирования экономики;
 - структура занятости: какова детализация (профессия/уровень образования и область/возраст);
 - заработная плата: на уровне компании или по индивидуальным характеристикам работников;
 - инновация.

Источник: Автор.

2.3.1.4. Статистика образования

Административные данные об учащихся и выпускниках являются основным источником информации о потоках предложения навыков. Самое высокое качество и наиболее полезная информация могут быть получены в том случае, когда учётные записи принимают форму реестра, что позволяет отслеживать учащихся в рамках всей системы образования для вычисления фактических коэффициентов участия, перемещения между различными уровнями образования и различными учебными заведениями, и т.д. Даже если информация учащихся и выпускников собирается только отдельными учебными заведениями или другими субъектами, которые затем передают её в центральный институт, статистика образования остаётся полезной для оценки доступности рабочей силы.

Таблица 4. Статистика образования – Сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • использует существующие данные – нет необходимости в сборе дополнительных данных; • отсутствие ошибок выборки – возможность детальной разбивки. 	<ul style="list-style-type: none"> • информирует о потенциальном предложении, не предоставляет информации о том, что на самом деле происходит с выпускниками на рынке труда.

Источник: Автор.

Анализ предложения навыков очень ограничен, если вообще возможен, без данных об учащих и выпускниках, поэтому странам рекомендуется развивать и использовать статистику образования. Основные проблемы в использовании данных заключаются в охвате только части системы образования, а также во взаимном наложении нескольких источников информации и в недостатке информации о траекториях образования (переходы между уровнями образования/ выход на рынок труда).

Блок 6. Наводящие вопросы для аудита данных: статистика образования

- основана ли она на центральном реестре или отчётности?
- охвачены ли все уровни и сферы системы образования?
- можно ли отследить путь индивида на всём протяжении системы образования?
- можно ли избежать двойного учёта (численный состав персонала и исследования)?
- проводит ли система различия между степенью бакалавра и магистра?

Источник: Автор.

2.3.1.5. Перепись населения

Перепись является исчерпывающим источником информации о населении страны. Из-за требований и затрат перепись обычно проводится только раз в 10 лет, а обработка данных занимает длительное время перед тем, как они становятся пригодными для анализа; таким образом, перепись не может реалистично использоваться непосредственно для анализа спроса на рабочую силу. Однако административные данные могут предоставлять ключевую информацию о предложении навыков, которая может служить основой для других источников, таких как данные о половозрастной структуре населения, а также они могут быть основным источником для любого демографического прогноза. Перепись также используется как «опора» для другой статистики в стране, поскольку официальные выборочные обследования очень часто используют перепись (плюс административные данные о миграционных потоках) как справочные данные для формирования выборки и задания веса. Надёжность некоторой «чувствительной» (конфиденциальной) информации, полученной на основе переписи, может быть ограничена, поскольку она не анонимна. В зависимости от политического контекста в стране, определенная информация, такая как данные об этнической принадлежности, должна быть интерпретирована с осторожностью. В некоторых случаях, менее официальные социологические обследования могут быть более надёжным источником информации по этим вопросам.

Таблица 5. Перепись – Сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • исчерпывающая информация о размере населения и базовые демографические данные; • может предоставить данные о малых профессиональных группах и небольших географических областях. 	<ul style="list-style-type: none"> • редкость проведения; • длительный административный процесс до момента опубликования данных; • обычно не достаточно ИРТ; • основные понятия применительно к рабочей силе, такие как занятость и безработица, могут измеряться с меньшей точностью, чем при обследовании рабочей силы; • качество кодировки профессий, отрасли производства и квалификаций может быть ниже, чем в официальных обследованиях домашних хозяйств; • политические последствия.

Источник: Автор.

2.3.1.6. Административные данные о налогах, социальном страховании

Анализ административных данных является растущей тенденцией. Он располагает такими источниками как реестр субъектов экономики (предприятий), регистры населения, налоговые регистры и регистры социального страхования, обладающие потенциальной ценностью. Подобные административные данные могут включать информацию о предприятиях (работодателях) и индивидах.

В зависимости от законодательства о защите личных данных уровень доступа к регистру населения и возможность объединения данных об индивидах и учреждениях, полученных из нескольких баз данных, отличается по странам. Эти данные могут использоваться для различного типа анализа:

- (а) структура занятости с разбивкой по профессии, возрасту, отрасли производства;
- (б) структура населения и рабочей силы по типу образования;
- (в) заработная плата с разбивкой по профессии, полу, возрасту, отрасли и т.д.

Таблица 6. Административные данные – Сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> использование существующих данных – относительно дешево; отсутствие ошибок выборки – возможность детальной разбивки. 	<ul style="list-style-type: none"> доступ обычно несколько ограничен (защита личных данных); не предоставляет информацию о неформальной занятости.

Источник: Автор.

Наличие, применимость и доступность этих данных существенно отличается по странам в зависимости от размера неформальной экономики, налогового законодательства, закона о защите данных и развития информационной инфраструктуры в целом. В некоторых странах (таких как скандинавские страны) они являются важным источником надёжной информации. Если есть возможность использовать такую информацию, то стоит этим воспользоваться, особенно если это не требует дополнительных ресурсов. Теоретически, эти данные могут предоставить детальную разбивку по интересующим вопросам, хотя охват данных может быть спорным или не полностью исчерпывающим.

Блок 7. Наводящие вопросы для аудита данных: административные данные

- Каков уровень доступа к данным регистра?
- Позволяет ли форма данных их аналитическое использование; имеется ли одна база данных, объединяющая данные местных/региональных точек доступа?
- Позволяет ли законодательство объединение в базы данных информации из различных источников; существует ли первичный ключ, который делает это возможным (идентификационный номер личности/учреждения)?
- Какие имеются переменные величины в регистре по индивидам: возраст, уровень образования, область образования?
- Какие имеются переменные величины по компаниям: размер, сектор?
- Какие используются классификации?
- Какая часть занятости/населения/компаний может быть не охвачена административными данными?
- С какими базисными периодами соотносятся данные, и ведётся ли обновление учётных записей?

Источник: Автор.

2.3.2. Специальные источники данных по навыкам

2.3.2.1. Установочные исследования

Некоторые страны имеют дополнительные регулярные или специальные установочные исследования учреждений с особым вниманием к навыкам ⁽⁵⁾ или тесно связанным с ними аспектам, которые могут использоваться как показатели, представляющие навыки. Эти исследования в различных источниках называются сбором статистических сведений по предприятиям / установочными исследованиями или обследованиями работодателей. Они включают:

- (а) потребности в навыках;
- (б) дефицит квалификаций;
- (в) вакансии;
- (г) учебную деятельность (или стратегии развития людских ресурсов в более общем смысле).

⁵ Данные исследования в различных источниках называются сбором статистических сведений по предприятиям / установочными исследованиями или обследованиями работодателей. Здесь термин «установочные исследования» используется для соответствия терминологии, используемой в томе 5.

Они могут быть очень полезны для прогнозирования спроса и предложения навыков и рассматривают более качественную информацию о востребованных работодателями навыках и дефиците квалификаций, с которым они сталкиваются.

В дополнение к национальным обследованиям существуют две инициативы, создавшие установочные исследования с мощным квалификационным компонентом во многих странах, объединяемых общей или схожей методологией. Результаты и данные этих исследований доступны онлайн для многих стран:

(a) ManpowerGroup: *ninth annual 2014 talent shortage survey*: <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer/>

(b) Worldbank Group: *enterprise surveys: what business experience*: <http://www.enterprisesurveys.org/>

Таблица 7. Установочные исследования: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • возможность получить непосредственную информацию на уровне компании. 	<ul style="list-style-type: none"> • больше информации о нынешней, чем о будущей ситуации; • ограниченная возможность получения информации об индивидах; • очевидно отсутствие информации о незанятом населении.

Источник: Автор.

Установочные исследования являются полезным инструментом, который должен стать частью системы определения спроса на навыки и их несоответствия. Они предоставляют информацию, полученную непосредственно от работодателей, что является их основной силой, но также имеет ограничения. Работодатели часто не имеют подробной информации о потребностях в профессиональных навыках даже в нынешней ситуации; а с руководителями, которые могут фактически обладать данной информацией, сложно связаться в ходе исследования. Способность работодателей дать детальную информацию относительно будущих навыков, занятости и найма персонала ограничена.

До принятия решения о проведении сбора статистических данных должен быть проведён детальный аудит данных, предоставленных другими источниками, а также должны быть определены цели исследования. Необходимо также учесть затраты на проведение исследования и накладные расходы работодателей (которые также будут оказывать влияние на долю ответивших и качество их ответов). Для получения более детальной информации о проведении сбора статистических сведений по предприятиям относительно навыков обратитесь к тому 5.

Блок 8. Наводящие вопросы для аудита данных: сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков

- Какую часть экономики они охватывают (частные/государственные предприятия, размер предприятий, выбранные отрасли, частные и государственные)? Сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков часто не охватывает неформальную занятость, а иногда лишь предприятия с количеством работников, превышающим определённый минимум;
- Возможна ли разбивка по отраслям/регионам/размеру предприятий?
- Какую информацию предоставляет данное исследование:
 - доля работодателей, сталкивающихся с нехваткой профессиональных навыков?
 - труднозаполняемые вакансии /причины?
 - труднонаходимые профессии (нехватка навыков)?
 - типы навыков, которые не могут найти работодатели?
 - потребности в обучении?

Источник: Автор.

2.3.2.2. Исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников

Исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников - это различные типы исследований, объектом которых являются выпускники по мере их выхода на рынок труда. Самыми распространёнными темами подобных исследований является поиск работы, переход к первому

трудоустройству, дальнейшая карьера, а также отношения между учёбой и работой; они также могут быть сфокусированы на региональной и международной мобильности, трудовой ориентации и безработице. Они нацелены на соотнесение раннего опыта респондентов на рынке труда с их квалификациями и в некоторых случаях также с их результатами обучения.

Структура исследования может иметь различные формы: перекрёстное, панельное или продольное исследование. Эти исследования отслеживают людей, начинающих или прекращающих образование в определённый год на всех уровнях, или фокусируются на людях, родившихся в определённый год. Они могут быть разработаны в виде выборочных обследований или охватывать всех указанных выпускников; они могут охватывать всю систему образования или действовать как небольшой инструмент оценивания образовательных программ. Читатели, заинтересованные в более подробном описании различных методологий и процесса проведения исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников, должны обратиться к тому 6.

Таблица 8. Исследования по отслеживанию трудовой карьеры выпускников: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> относительно недорогие; легкие в проведении. 	<ul style="list-style-type: none"> требуют детальной информации о выборке; ранний опыт на рынке, полученные результаты могут быть необъективными.

Источник: Автор и Гасков в ЕФО, 2013 г.

Исследования по отслеживанию выпускников могут быть полезным инструментом оценки качества предложения профессиональных навыков, а также понимания связей между миром труда и миром образования. При хорошей отлаженности (соответствующий регистр учащихся и выпускников) они могут быть менее затратными в сравнении с непосредственными обследованиями (домашних хозяйств, предприятий) благодаря более простой идентификации целевых групп населения. При их интерпретировании, однако, необходимо учитывать, что они охватывают только ранний опыт на рынке труда, и ответы могут быть необъективными. Они являются ценным, но не исчерпывающим источником информации о несоответствии навыков.

Блок 9. Наводящие вопросы для аудита данных: исследования по отслеживанию выпускников

- Охватывают ли они всю систему образования?
- Являются ли они выборочными исследованиями или переписью?
- Отслеживаются ли только успешные выпускники, или также те, кто бросил учёбу?
- Насколько продолжителен период отслеживания?
- Какие виды информации о ситуации выпускников на рынке труда они предоставляют: переход к первому трудоустройству; дальнейшая карьера; ретроспективная субъективная оценка пользы образования; безработица; работа в рамках/за пределами области полученного образования?
- Какую информацию о процессе обучения они включают: учебное заведение; область изучения; результаты обучения?

Источник: Автор.

2.3.3. Источники качественных данных по навыкам

Выше упомянутые источники данных в основном нацелены на получение количественной (или измеримой) информации о рабочей силе или спросе и предложении навыков. Подобные источники должны всегда сопровождаться качественными данными, которые могут помочь заполнить пробелы при отсутствии количественной информации; они могут также пояснить контекст и увеличить ценность количественных показателей. Основные источники качественной информации:

- обзор литературы, в том числе обзор массовой прессы и интернет источников;
- консультация с компаниями и другими заинтересованными сторонами;
- различные типы консультаций с экспертами.

Существуют различные пути получения качественных данных, в том числе интервью, обзоры литературы, исследования с использованием метода Дельфи, семинары и разработка сценария. Информация о применении данных методов для определения нынешних и прогнозирования будущих потребностей в навыках содержится в томе 2.

В следующей таблице отражены некоторые сильные и слабые стороны источников качественных данных в сравнении с количественными данными. Однако это не «альтернативное» решение; хорошая система ИРТ и прогнозирования навыков должна использовать оба типа информации.

Таблица 9. Источники качественных данных: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> относительно недорогие и лёгкие по сравнению с количественными исследованиями; могут фокусироваться конкретно на навыках; могут дать лучшее понимание исходных причин и процессов; в виде дополнительной пользы они могут содействовать вовлечению заинтересованных сторон. 	<ul style="list-style-type: none"> субъективные; риск переоценивания второстепенных вопросов; частичные, не предоставляют исчерпывающей информации.

Источник: Автор.

Источники качественных данных должны быть частью процесса выявления несоответствия навыков. Они могут использоваться в качестве альтернативных данных для заполнения некоторых пробелов в количественных данных, а также предоставлять лучшее интерпретирование и понимание количественных результатов. Риск субъективности может быть снижен путём вовлечения различных типов участников (типологическая представленность), хорошо спроектированного процесса и независимой фасилитации. Однако информация, основанная на качественных техниках, подвержена риску излишней сосредоточенности на второстепенных вопросах, которые воспринимаются, как очень важные, тогда как общая картина может быть иной. При использовании качественных техник всегда необходимы некоторые (количественные) фактические данные в качестве основы для обсуждения.

2.3.4. Источники вторичных данных

2.3.4.1. Прогнозы/перспективные оценки спроса и предложения на рабочую силу

Прогнозы спроса и / или предложения на рабочую силу не являются первичными источниками данных в том смысле, который использован выше. Они являются продуктами развитых методологий и инструментов, и они, как правило, опираются на вышеупомянутые источники для получения информации о будущих разработках на рынке труда. Часть В в томе 2 описывает, как могут быть подготовлены различные прогнозы. Настоящее руководство суммирует, какую информацию эти методики обычно приносят и как они могут быть дополнительно использованы. В принципе, однако, они приносят тот же тип информации для будущего, поскольку их вводные данные относятся к прошлому.

Прогнозы могут сосредоточиться на стороне спроса или предложения рынка труда, или же на обеих сторонах.

Сторона спроса обычно выражается в виде занятости по секторам / промышленности / профессии.

Некоторые прогнозы также принимают во внимание так называемый спрос, связанный с необходимостью возмещения, что является результатом выхода из состава рабочей силы (например, пенсию).

Сторона предложения, как правило, выражается в виде населения или рабочей силы по квалификации и / или сфере образования; некоторые модели следят за изменениями в структурах этих групп, основываясь на доступных запасах данных. Другие, более сложные системы хранения данных, также пытаются измерить потоки, учитывая количество новых работников, вступающих на рынок труда..

Некоторые прогнозы также стараются разработать методы сравнения между спросом и предложением на рабочую силу, а также различные показатели несоответствия. Однако это сложная задача. Данные о спросе и предложении могут поступать из различных источников, и связь между предложением, измеряемым по квалификации, и спросом, измеряемым по профессии, не всегда однозначна. Прямое сравнение спроса и предложения также представляет сложности, особенно когда речь идет о прогнозировании в будущем.

Таблица 10. Прогнозы: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> Предоставление информации, ориентированной на будущее; Предоставление структурной информации о спросе и предложении на рабочую силу. 	<ul style="list-style-type: none"> Могут дать ложное впечатление предоставления «точной информации о том, каким будет будущее»; Требуют большого количества вводных данных, нуждается в надёжной временной последовательности.

Источник: Автор.

Прогнозы будущего спроса и предложения на навыки являются ценным источником для принятия решений. Они указывают на возможные будущие тенденции или модели, которые произойдут по нескольким сценариям. Они могут быть использованы в качестве раннего предупреждения о возможных рисках.

Однако прогнозы не могут рассматриваться как точная информация о том, что произойдет в будущем по нескольким причинам. Во-первых, качество любого прогноза зависит от качества входных данных, и надёжный прогноз требует надёжных временных рядов и данных за прошедший период. Во-вторых, прогнозы строятся на основе последних тенденций и не способны предсказать события, которые не имеют отражения в прошлом. Наконец, любой прогноз строится на ряде допущений, и качество прогноза должно сопровождаться объяснениями. Любая интерпретация или использование прогноза должны учитывать эти допущения.

Блок 10. Наводящие вопросы для аудита данных: прогнозы занятости и навыков

- Является ли прогнозирование занятости по сектору/профессии доступным?
- Прогнозирование затрагивает только сторону спроса или также предложения; как сформировано соответствие и несоответствие между ними?
- Какая статистика является доступной?
- Каков временной интервал?
- Какие данные и методы используются (только национальная отчётность или также структуры рабочей силы)?
- Регулярно ли оно обновляется?

Источник: Автор.

2.3.4.2. Международные базы данных

Международные базы данных не являются основным источником информации, в большинстве случаев они основываются на национальных исследованиях и статистике. Однако они могут предоставить дополнительную обработку данных и информацию, которая может быть недоступна на национальном уровне. Международные организации и статистические учреждения разрабатывают различные индикаторы и публикуют данные в форме, которая может быть очень полезной и недоступной в отдельных странах. Они также работают над стандартизацией и обеспечением международной сопоставимости данных.

Таблица 11. Международные базы данных: сильные и слабые стороны

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> лёгкий доступ прямо к индикаторам; хорошо описанная методология конструирования индикаторов; международное сопоставление; хорошая отправная точка для национального анализа. 	<ul style="list-style-type: none"> менее чувствительны к специфике страны (могут не включать в себя всю статистику, необходимую в контексте страны); иногда тяжело получить информацию о первичных национальных источниках данных, заполняющих собой базу данных.

Источник: Автор.

Блок 11. Ссылки на соответствующие международные базы данных

ILOSTAT

- Новая база данных МОТ по статистическим данным трудовых ресурсов предоставляет различные пакеты данных с ежегодной и межгодовой статистикой по рынку труда для более чем 100 индикаторов и 230 стран, регионов и территорий. www.ilo.org/ilostat

ILO KILM

- обширная база данных на страновом уровне по 18 ключевым показателям рынка труда с 1980 года, включительно по текущий год. http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

Организация экономического сотрудничества и развития

- индикаторы экономики и рынка труда, <http://stats.oecd.org/>
- результаты исследований профессиональных навыков (Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся <http://www.oecd.org/pisa/>, Программа международной оценки компетенций взрослых <http://www.oecd.org/site/piaac/>)

Евростат

- база данных Евростата содержит различные данные для ЕС (и в некоторых случаях других) стран. Среди прочего она содержит данные ЕС- обследования рабочей силы, исследования вакансий и статистики образования (как из административных данных, так и исследований взрослых) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Институт статистики ЮНЕСКО

- полная база данных международной статистики образования <http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx>

Всемирный банк

- показатели мирового развития - <http://data.worldbank.org/>

СЕДЕФОП

- прогнозирование профессиональных навыков для Европы <http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx>

Международные базы данных являются очень полезными для доступа к данным. Иногда развитая инфраструктура может облегчить получение доступа к национальным данным через международные базы данных, чем через национальную статистику напрямую. Такие базы данных собирают информацию из различных источников, что может быть как преимуществом (нет необходимости быть в курсе всех данных существующих в источниках страны), так и недостатком (может быть трудно оценить качество исходного источника данных и методологические детали). Они являются очень полезной отправной точкой для любого анализа, потому что они могут предоставить статистику часто уже в виде показателей и в сравнении с другими странами. Однако, при попытке понять конкретные более подробные вопросы, связанные с отдельными странами, их использование может быть ограничено, особенно когда контекст страны требует использования других, специфических статистических данных.

Блок 12. Наводящие вопросы для аудита данных: международная база данных

- Какие индикаторы доступны для определённой страны?
- Полезны ли классификации и статистика для ответа на вопросы, специфические для страны?
- Каковы оригинальные источники информации; каков их охват и качество?
- Какие дополнительные преимущества может принести международное сравнение в анализ; есть ли данные, доступные для стран, имеющих отношение к сравнению?

Источник: Автор.

Блок 13. Охват неформального сектора и неформальной занятости в источниках данных

В идеальном мире мы хотели бы иметь статистические данные и показатели, которые охватывают всех работников и надёжно описывают проблемы, связанные с навыками на рынке труда. Особенно в развивающихся странах, где значительная часть занятости приходится на неформальный сектор, а большая доля работников в официальных и хозяйственных секторах также является неформальной, методология сбора данных должна обеспечивать учёт всех работников или предоставлять адекватные оценки, основанные на их количестве и характеристиках.

Исследования домашних хозяйств могут охватить всех работников неформального сектора, однако, когда источники навыков являются списочными, сбор статистических данных по предприятиям или основа данных из административных регистров может не учитывать всего населения. В таких случаях, оценки должны быть получены с учётом неучтенного населения и других возможных ограничений методологии сбора данных.

Даже если все работники неформального сектора могут быть охвачены при сборе данных, оценка информации о навыках должна быть рассмотрена с осторожностью, так как многие из этих работников могут приобретать свои профессиональные навыки через неформальные каналы, а не формальное образование. Неформально обученные работники, которые не обладают формальными дипломами, могут обладать высокой квалификацией. Однако, из-за того, что статистика и показатели основаны на формальной информации об образовании, данные работники могут быть недостаточно учтены. Это отражает ограничения в сборе статистических данных и показателей. Отсутствует простое решение для измерения неформально приобретенных навыков, и в руководстве Международной организации труда (МОТ, 2013а) не предлагается конкретной методологии в этой области. Также нет простого решения отсутствию базы работников в сборе статистических сведений по предприятиям и административному учёту, когда используются эти источники. Оценивая невключённое население, часто требуется творческий подход и корректировки методов в конкретной ситуации в стране. Следующие методы могут быть использованы для сбора некоторой информации о предоставлении навыков и спросе в неформальном секторе, хотя никогда нельзя сказать, что полная систематическая информация доступна:

- различные макроэкономические методологии были разработаны для оценки величины неформального сектора и занятости. Они строятся на отношениях между результатом работы, международной торговлей, занятостью и производительностью труда. Они могут также использовать другие показатели, такие как потребление энергии. (Для получения дополнительной информации см. Объединённые Нации, 2008; Фридман и др, 2000; ОЭСР, 2002).
- для полного охвата всех единиц неформального сектора исследования предприятий требуют выборку территорий, которая не ограничивается только официальными регистрами. Для этого могут быть использованы иные методы, такие как: использование жёлтых страниц, методы случайных блужданий для выборки проб, а также определение адресов с высоким энергопотреблением. Другой подход заключается в использовании данных, полученных при исследованиях домашних хозяйств, чтобы идентифицировать неформальных предпринимателей (смешанный подход). Важно отметить, что информация о неофициальных сотрудниках, работающих на формальных предприятиях, может быть ненадёжной из-за того, что формальные компании могут неохотно предоставлять такие данные из-за возможных юридических последствий (дополнительную информацию можно найти в Томе Часть 5).
- ещё одним способом получения информации о спросе и предложении навыков в неформальном секторе и занятости являются неслучайные методы. Хотя они могут не обеспечивать точные оценки размера этого сектора, они могут быть очень информативными, когда речь идет об изучении проблем, связанных с ним. Качественные подходы могут использовать разнообразные методы, о которых упоминалось ранее, такие как консультации с экспертами и проведение интервью, а также организация фокус-групп с компаниями и работниками.

Более подробная информация о различных методах измерения неформального сектора и занятости предоставляется в МОТ, 2013а.

Источник: Рекомендации по включению аспектов профессиональных навыков в анализ, связанный с работой и разработкой методики (Рихова и Стриецка - Илина, 2014 г.). Содержание этой рамки было существенно обогащено Адрианой Мата-Гринвуд (МОТ).

2.4. Шаг 3: развитие потенциала

Использование информации рынка труда требует инфраструктуры для сбора, анализа и распространения данных, а также подготовленных и опытных аналитиков, которые могут работать с ними. В развивающихся странах с переходной экономической деятельностью, связанная с использованием информации рынка труда, для лучшего соответствия и ожидания навыков часто разрабатывается в рамках проектов, финансируемых спонсорами при содействии международных агентств и с использованием иностранных экспертов. Устойчивость результатов любого проекта является критическим вопросом; важным шагом является включение возможностей потенциала как составная часть процесса.

2.4.1. Улучшение статистической инфраструктуры

Развитие статистической инфраструктуры может включать инвестиции в оборудование и программное обеспечение, необходимые для сбора, обработки данных, создания статистических и аналитических подразделений в различных учреждениях, а также создания должностей и / или изменения должностных инструкций.

Необходимые шаги во многом зависят от результатов аудита данных и информации, определённой как отсутствующая. Развитие компетенций должно включать шаги, помогающие разработать всеобъемлющие, регулярные и устойчивые национальные статистические программы. Эти шаги могут включать в себя следующее:

- (а) разработка регистра компании (экономические субъекты);
- (б) укрепление административных данных об образовании:
 - (i) сбор данных в одном месте, чтобы включить последовательно всю систему образования;
 - (ii) стандартизация структуры собранных данных;
 - (iii) дальнейшие шаги могут включать разработку школьного или ученического / студенческого регистра, чтобы сделать возможным отслеживание отдельных путей образования;
- (в) консолидация данных государственной службы занятости:
 - (i) создание общей информационной системы;
 - (ii) разработка стандартной структуры отчётности о вакансиях (чтобы отнести вакансии к стандартным классификациям);
 - (iii) оказание помощи компаниям в кодировании профессий (инструмент поиска по ключевым словам);
 - (iv) сотрудничество с другими поставщиками объявлений о приёме на работу;
- (г) проведение регулярных исследований трудовых ресурсов:
 - (i) введение международных стандартов исследований трудовых ресурсов (определения занятости/безработицы, использование стандартных классификаций);
 - (ii) расширение охвата и отбора рамки для исследований трудовых ресурсов.

Развитие должно быть направлено не только на сбор данных, но также и на дальнейшую обработку и публикации.

Аудит данных может выявить значительные пробелы в данных, которые означают, что требуется введение нового типа сбора данных. Тем не менее, новое исследование приносит значительные затраты и нагрузку на респондентов, что также должно быть принято во внимание. До принятия решения альтернативные формы получения требуемых данных могут быть рассмотрены, и они могут включать:

- (а) добавление вопросов к существующим исследованиям;
- (б) введение специальных модулей существующих исследований (например, только для подвыборки / запрос поступает реже);
- (в) получение информации путём объединения нескольких существующих источников данных (действительно ли необходимо составление многокоординатной таблицы?);
- (г) использование интеллектуального анализа данных и методов анализа данных в больших объёмах ⁽⁶⁾ (например, информация о вакансиях);
- (д) получение аналогично ценной информации качественными методами;
- (е) стандартизация классификации, используемой в опросе (или разработка перекрёстных справочных таблиц между различными классификациями). После тщательного рассмотрения альтернативных методов получения информации, возможно возникнут обоснованные причины для проведения нового исследования.

⁶ Интеллектуальный анализ – это аналитический процесс, предназначенный для аудита данных (обычно большие объёмы данных, относящиеся к бизнесу или рынку – также известны как «большие данные») при поиске единых закономерностей и/или системных связей между переменными, а затем валидация полученных данных с применением обнаруженных шаблонов к новой выборке данных.

Следующие руководства представляют дополнительную информацию о том, как могут быть разработаны другие типы источников данных:

- (а) сбор статистических сведений по предприятиям: том 5;
- (б) целевые исследования: том 6;
- (в) данные государственной службы занятости: том 4;
- (г) прогнозы и предсказания относительно профессиональных навыков: том 2.

2.4.2. Повышение квалификации

Для обеспечения эффективной работы системы анализа рынка труда в стране требуется компетентный персонал, занимающий различные должности. В зависимости от институциональной структуры, на первичном этапе слушателями обучения должны быть статистики и аналитики, которые будут выполнять анализ. на этапе 0, эти специалисты могут работать в различных организациях, таких как министерства, статистические бюро, научно-исследовательские институты или консультационные агентства. Вне зависимости от выбранного институционального механизма, сотрудники, работающие в основной организации, также должны быть обучены для эффективного выполнения своих обязанностей. Даже при возложении значительной части работы на внешние организации, все еще существует необходимость в наличии внутреннего опыта у персонала, который способен определить техническое задание, обеспечить качество результатов и гарантировать надлежащее использование и непрерывность деятельности. Желательно рассмотреть три основных целевых группы для обучения:

- (а) статистики и аналитики, ответственные за сбор и / или аудит данных (подробное техническое обучение);
- (б) работники действующего уровня основного ответственного учреждения (внимание на интерпретации, менее технической, но, в том числе, понимание основных методологических аспектов);
- (в) должностные лица высокого уровня главного ответственного учреждения (повышение информированности о том, как результаты могут поддерживать выработку методики).

Эти уровни могут перекрываться в зависимости от институциональных механизмов, согласованных в стране.

Также настоятельно рекомендуется провести определенное обучение конечных пользователей информации (карьерные консультанты, учебные заведения, сотрудники государственной службы занятости, объединения работодателей, союзы), хотя целесообразно включить его позже, как часть деятельности по диссеминации. На этом этапе можно продемонстрировать использование конечных результатов и продуктов.

Приведенная ниже схема предполагает ориентировочный долгосрочный перечень вопросов для обучения; любое обучение должно быть ориентировано на целевые группы в конкретной стране с учётом целей анализа, доступности данных и навыков, а также имеющегося опыта.

Рисунок 5. Развитие навыков для анализа спроса, предложения и несоответствия навыков: примерный перечень учебных тем

Общие аспекты количественного анализа данных	Общие аспекты количественных методов	Исследования
<ul style="list-style-type: none"> • статистические методы, работа с образцами данных; • очистка данных; • отсутствующие значения; • использование статистического программного обеспечения. 	<ul style="list-style-type: none"> • выбор респондентов/участников (типология); • метод Дельфи; • фокус-группы; • навыки фасилитации. 	<ul style="list-style-type: none"> • разработка опросника; • методы сбора данных (лицом к лицу, почтовый, компьютерная система телефонных опросов, индивидуальное компьютерное интервью, опрос через интернет); • формирование выборки; • управление исследованием; • обработка данных; • использование классификаций; • конфиденциальность информации.

Введение в анализ рынка труда	Специфика анализа профессиональных навыков	Прогнозирование профессиональных навыков
<ul style="list-style-type: none"> основы рыночной экономики; основные концепции статистики рынка труда (занятость, безработица, рабочая сила, неполное использование труда). 	<ul style="list-style-type: none"> определение параметров навыков – квалификации, навыки, требования к профессиональным навыкам; индикаторы предложения, спроса и несоответствия навыков – построение и интерпретация; измерение уровня отступления от формы. 	<ul style="list-style-type: none"> макропрогнозы; прогнозирование отраслевой занятости – экометрическая модель / CGE/I-O; профессии и квалификации в моделях – спрос на расширение испрос, связанный с необходимостью возмещения, модели запасов/ наличия потока предложения навыков, измерение дисбаланса.

Источник: Автор.

2.4.3. Формирование доверия

Формирование доверия к данным является необходимым условием их сбора и дальнейшего использования. Респонденты должны быть уверены в том, что предоставленная ими информация, не будет использована не по назначению. Их мотивация к ответам может быть больше повышена, если они уверены, что данные будут использованы, и что их ответы важны и ценны.

Доверие респондентов должно быть обеспечено правилами защиты данных, либо на основе законодательства (особенно в административных данных и регулярных исследованиях, проводимых государственными органами) и / или прозрачной декларацией кодекса этики, связанного с защитой данных, принятой на добровольной основе организацией, проводящей исследование (особенно при узкоспециализированных опросах мнений). Регулирование защиты данных может иметь различные формы в зависимости от законодательства и социального контекста. Оно может варьироваться от очень строгого регулирования использования данных, которое почти предотвращает объединение данных из различных источников, до более открытого доступа к регистрам населения, но с чётко определёнными целями использования. Так как сутью является прозрачность сбора, обработки и использования, основными вопросами, которые должны регулироваться являются:

- чёткое определение преимущественного использования сбора данных, гарантируя, что данные будут использованы только для основной цели (например, исследования);
- обязательное или необязательное участие. Необходимо рассматривать по отношению к субъекту исследования (предприятия и физические лица) и типу данных. Обязательные исследования дают более высокие цифры респондентов, но могут значительно пострадать от точности ответов;
- анонимность, гарантирующая, что форма, в которой данные будут общедоступными, не позволит выявить лиц (сводные таблицы, в случае открытого доступа к первичным данным обеспечивает минимальное наблюдение в ячейках и / или подавление некоторых деталей выбранных показателей);
- безопасное хранение данных;
- чётко определённые условия вторичного использования индивидуальных данных: кем, с какой целью и при каких условиях индивидуальные (анонимные / не анонимные) данные будут использоваться;
- когда и при каких условиях и для каких целей, эти данные могут быть связаны с другими источниками данных.

Использование одних и тех же данных для различных целей и объединение информации из разных источников может быть экономически обоснованным, так как это снижает затраты и нагрузку на опрашиваемых. Однако респонденты должны быть уверены, что данные, которые они предоставляют в рамках исследования, не будут использоваться для других целей, и эта информация не повлияет на них ни юридически, ни иным образом, и не будет использоваться в маркетинговых целях.

В дополнение к формированию доверия самих респондентов, другие меры могут быть приняты для повышения доверия к пользователям данных:

- (а) создание независимого органа, отвечающего за сбор, обработку и публикацию статистических данных; гарантируя, что нет никакого политического или экономического давления на статистиков для искажения статистики;
- (б) прозрачный процесс обработки данных, публикация метаданных (описание систем исследования, процедуры оценки, анкеты, индикаторные конструкции, процедура для очистки данных и корректировок).

2.5. Шаг 4: анализ

Анализ включает формулировку вопросов исследования, выбор соответствующего метода, анализ и интерпретацию данных, и проверку результатов.

2.5.1. Формулировка вопросов исследования и выбор метода

Первым шагом в анализе является формулировка вопросов исследования и выбор метода, наиболее подходящего для ответа на них. Решение должно учитывать следующее:

- (а) общие цели анализа;
- (б) доступность данных;
- (в) альтернативные методы.

В следующей таблице представлена информация о возможных исследовательских вопросах, которые могут поддерживать общие цели анализа, определённые в шаге 1, информации, необходимой для ответа на вопросы исследования, и насколько разные количественные и качественные методы важны. Тем не менее, следует признать, что ни список вопросов для исследований, ни возможные методы не являются исчерпывающими: оба зависят от контекста страны. Формулировка вопросов исследования и выбора или разработки методологии анализа всегда требуют от аналитиков настройки на страновой контекст и некоторого количества творчества. Именно поэтому желательно, чтобы решение принималось только после того, как первоначальная проверка данных и создание потенциала были реализованы.

Таблица 12. Цели, вопросы исследования и источники данных

Цели анализа	Примеры вопросов исследования, относящиеся к предложению, спросу и не-соответствию навыков	Требуемая информация	Возможные количественные источники данных	Польза источников данных для ответов на вопросы исследования	Альтернативные качественные методы
Проектирование политики рынка труда	Какие группы являются наиболее уязвимыми на рынке труда, и какие навыки могут улучшить их занятость?	Занятость/ безработица по полу, возрасту, уровню образования и сфере, расовой принадлежности и др.	<ul style="list-style-type: none"> Исследование трудовых ресурсов Государственная служба занятости Целевые исследования 	Высокая, особенно если доступно обследование рабочей силы с тщательно разработанным образцом имеется в наличии; другие источники данных могут обеспечить полезную, хотя и неполную информацию.	Консультация с работниками государственной службы занятости, социальными работниками, представителями неправительственных организаций, которые работают с уязвимыми группами.

Цели анализа	Примеры вопросов исследования, относящиеся к предложению, спросу и несоответствию навыков	Требуемая информация	Возможные количественные источники данных	Польза источников данных для ответов на вопросы исследования	Альтернативные качественные методы
	Каковы перспективные сферы переподготовки?	<ul style="list-style-type: none"> Профессия, на которую увеличивается предложение; Число вакансий по профессиям; Появляющиеся профессии; Навыки, необходимые для данных профессий; Ключевые навыки/навыки широкого применения, требующиеся на рынке труда. 	<ul style="list-style-type: none"> Исследование трудовых ресурсов Государственная служба занятости Создание исследований навыков/вакансий Целевые исследования 	Количественная информация является полезной для идентификации более широких тенденций (например, выявления секторов или сегментов экономики, в которых будут реализовано в дальнейшем качественное исследование).	<ul style="list-style-type: none"> количественные источники данных должны сопроводжаться консультацией с меньшим числом компаний в отдельных секторах, чтобы предоставить более подробную информацию для предоставления большего количества деталей, захвата последних тенденций в развивающихся профессиях и навыках, а также возможных изменений). Содержательный анализ рабочих требований, описанных в объявлениях о вакансии, может быть использован в дополнение к консультации.
	Влияние демографических изменений на рынок труда	<ul style="list-style-type: none"> Возрастная структура в секторах и профессиях спрос, связанный с необходимостью возмещения 	<ul style="list-style-type: none"> Исследование трудовых ресурсов Статистика предприятий Прогнозирование спроса и предложения навыков 	Имеют большое значение	Могут быть использованы для помощи в интерпретации результатов или построении сценария воздействия изменений в пенсионном возрасте

Цели анализа	Примеры вопросов исследования, относящиеся к предложению, спросу и не-соответствию навыков	Требуемая информация	Возможные количественные источники данных	Польза источников данных для ответов на вопросы исследования	Альтернативные качественные методы
Информация о перспективах рынка труда в различных профессиях для профориентации и консультирования	Какие текущие и будущие профессии востребованы?	<ul style="list-style-type: none"> Профессия, в которой растёт занятость; Количество вакансий по профессии; Зарплата по профессии. 	<ul style="list-style-type: none"> Исследование трудовых ресурсов; Государственная служба занятости; Статистика предприятий; Прогнозирование спроса и предложения навыков; Статистика зарплат. 	Количественная информация является полезной для идентификации более широких тенденций.	Сочетанию качественных данных настоятельно рекомендуется добавить детали и предоставлять информацию о новых тенденциях. Может включать консультации с компаниями, экспертами, анализ тенденций в более развитых экономиках, форсайты и разработку сценариев..
	Какой уровень образования и область наиболее всего подходят для этой профессии?	Кросс-таблицы между профессией и областью, а также уровнем профессии (например, среди населения и выпускников).	<ul style="list-style-type: none"> Исследование трудовых ресурсов Целевые исследования. 	Очень полезны в качестве вклада в последующее обсуждение.	Консультация с нанимателями и специалистами в образовательной сфере – сходство с разработкой учебного плана.
Формулировка политики образования	В каких профессиях и областях можно ожидать недостаток работников?	<ul style="list-style-type: none"> Участие в различных уровнях и областях образования Участие взрослого населения в образовании Профессии, в которых занятость увеличивается Трудоустраиваемость выпускников 	<ul style="list-style-type: none"> Образовательная статистика Исследование трудовых ресурсов Прогнозирование спроса и предложения навыков Целевые исследования. 	Очень полезны, так как ориентированы на среднесрочные тенденции и будущее, а также предоставление более обширной информации для политики общего образования.	Рекомендовано качественное оценивание экономистами, экспертами сферы образования, компаниями. Или же может использоваться как альтернатива, если количественные данные отсутствуют.

Цели анализа	Примеры вопросов исследования, относящиеся к предложению, спросу и не-соответствию навыков	Требуемая информация	Возможные количественные источники данных	Польза источников данных для ответов на вопросы исследования	Альтернативные качественные методы
Разработка учебного плана	Какие профессии появляются на рынке труда?	Новые профессии в экономике и по секторам.	Статистика предприятий по навыкам	Могут предоставить общую вспомогательную информацию или определить, на каких секторах и профессиях должен фокусироваться анализ в будущем, но польза очень ограничена из-за ограниченного доступа к деталям.	<ul style="list-style-type: none"> Круглые столы и семинары с представителями компаний, работодателями и провайдерами обучения; полезно формировать рабочие группы для каждого учебного плана или нескольких; кабинетное исследование тенденций в секторах в более развитых странах, мониторинг прессы; контент-анализ требований, сформулированных в объявлениях о вакансиях;
	Как изменяются профили квалификаций по профессиям?	<ul style="list-style-type: none"> Профессии, на которые повлияли технологические изменения; Профили квалификаций профессий и их направления. 			
Поддержка промышленной политики	Какие сектора являются приоритетными для занятости в стране?	<ul style="list-style-type: none"> Доля секторов в общей занятости; Рост занятости в секторе; Доля хороших мест в секторе. 	<ul style="list-style-type: none"> Национальные счета; Исследование трудовых ресурсов. 	Высоко полезная информация для дальнейшего обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> Необходимо качественно оценить, связать с видением страны и секторов.
	Возник ли дефицит навыков в настоящее время или возникнет в будущем?	<ul style="list-style-type: none"> Участие в различных уровнях и областях образования; Занятость выпускников в соответствии с уровнем и областью образования и сектора; Профессия, занятость в которой увеличивается; Вакансии при недостатке квалификации; Пробелы в навыках в секторе. 	<ul style="list-style-type: none"> Статистика образования; Исследование трудовых ресурсов; Прогноз спроса и предложения навыков; Целевые исследования; сбор статистических сведений по предприятиям. 	Очень полезно, хотя размеры выборок могут создать ограничение к доступу к деталям.	Качественная консультация с компаниями, образовательными учреждениями, консультация с другими экспертами, развитие форсайта и сценариев рекомендуется для лучшей интерпретации данных, развитие дальнейших деталей и / или заполнение пробелов в данных.

Источник: Автор.

2.5.2. Отдельные вопросы анализа данных и интерпретация

2.5.2.1. Основные понятия статистики труда, важные для анализа несоответствия навыков

Анализ предложения, спроса и несоответствия навыков в значительной степени опирается на статистику рынка труда. Для правильного использования данных, таким образом, полезно иметь понимание основных концепций, использующих такую статистику. Ниже приводится краткое описание этой концепции в приведенном ниже рисунке. Определения взяты из резолюции I, принятой на 19-й Международной конференции статистиков труда по статистике работы, занятости и трудовой недозагруженности (МОТ, 2013b), где можно найти более подробное и точное определение.

Рисунок 6. Базовые концепции статистики труда, важные для анализа несоответствия навыков

Население
<ul style="list-style-type: none">В общем, статистика работы должна охватывать постоянное население, включающее всех лиц, которые являются обычными жителями страны, независимо от пола, страны рождения, национальности, гражданства или географического расположения места работы. Это обычные жители, которые работают за пределами страны (приграничные работники, сезонные рабочие, другие краткосрочные рабочие-мигранты, рабочие-добровольцы, кочевники). В странах с существенным притоком краткосрочных или временных трудящихся-мигрантов, статистика занятости должна быть дополнена по мере возможности информацией о характеристиках занятости нерезидентов, работающих на территории страны, с тем чтобы обеспечить анализ их ситуации и влияние на рынок труда.
Население в трудоспособном возрасте
<ul style="list-style-type: none">В принципе, национальная система статистики работы будет охватывать трудовую деятельность населения во всех возрастных группах. Чтобы служить различным проблемам политики, отдельные статистические данные необходимы для трудоспособного населения и, в соответствующих случаях, для детей в продуктивной деятельности. Нижний возрастной предел рабочего возраста должен быть установлен с учётом минимального возраста для приёма на работу, указанную в национальных правилах, или возраст окончания обязательного школьного образования. Верхний возрастной предел не должен быть установлен.В международном сравнении, статистика по численности населения трудоспособного возраста часто публикуется для населения 15+ и / или 15-64 лет, хотя последнее не соответствует действующим стандартам.
Рабочая сила
<ul style="list-style-type: none">Рабочая сила - это подгруппа трудоспособного населения, охватывающая работающих и безработных, как определено далее.
Занятость
<ul style="list-style-type: none">Работающие лица определяются как все те, находящиеся в трудоспособном возрасте, которые в течение одной недели занимались какой-либо деятельностью, производя товары или оказывая услуги за плату или прибыль. Они включают в себя занятых «работающих» лиц, т.е., тех, кто работал, по крайней мере, один час; и работающих лиц «не на работе» из-за временного отсутствия на работе, или ввиду организации рабочего времени (например, сменная работа, гибкий график и отгул за сверхурочную работу).Работающие люди – это те, кто в настоящее время находится на обучении, если им выплачивают зарплату в течение этого периода; лица, которые работают на своих собственных экономических объектах для производства товаров, предназначенных в основном для продажи или обмена, даже если часть продукции потребляется домохозяйствами или семьей, а также лица, которые работают за плату или прибыль, подлежащую уплате в домашнем хозяйстве или в семье.
Трудовая недозагруженность
<ul style="list-style-type: none">Относится к дисбалансам между предложением и спросом рабочей силы, которые преобразуются в неудовлетворенные потребности в занятости среди населения. Меры недостаточного использования труда включают, но не могут быть ограничены, неполную занятость, безработицу и потенциальную рабочую силу.
Безработица, привязанная ко времени
<ul style="list-style-type: none">Лица, находящиеся в неполной занятости с точки зрения отработанного времени, определяются как все лица в сфере занятости, которые в течение отчетного периода хотели работать дополнительные часы, чем рабочее время на всех работах было меньше заданного порога (обычно отработанных часов или рабочих норм времени), и которым были доступны для работы дополнительные часы, предоставлена возможность для дальнейшей работы.
Безработица
<ul style="list-style-type: none">Безработные лица определяются как все те лица в трудоспособном возрасте, которые не участвовали в занятости, проводили мероприятия по поиску трудоустройства в течение определенного периода и недавно у них появилась возможность трудоустройства.Некоторые страны используют административные данные о зарегистрированных соискателях для мер по безработице. Хотя они могут быть полезным источником некоторой информации, их не рекомендуется использовать для общего показателя уровня безработицы, потому что они находятся под влиянием национального законодательства, касающегося пособий по безработице и других нормативных актов и их изменений. Они не охватывают безработных, которые не мотивированы, чтобы зарегистрироваться в ГСЗ, но они охватывают некоторых лиц, ищущих работу, которые на самом деле работают, но до сих пор зарегистрированы.
Потенциальная рабочая сила
<ul style="list-style-type: none">Потенциальная рабочая сила определяется как все лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого отчетного периода не участвовали в занятости, не были безработными и осуществляли деятельность по «поиску работы», не были «в настоящее время готовы», но стали готовы в течение короткого последующего периода времени в свете национальных условий (т.е. недоступные соискатели); или же те, кто не осуществлял деятельность по «трудоустройству», но хотел бы поступить на работу и был «в настоящее время готов».

Источник: МОТ, 2013b.

2.5.2.2. Показатели, используемые для измерения навыков

Термины знания и навыки ⁽⁷⁾ относятся к возможностям и способностям индивидов выполнять различные задачи. В контексте данного руководства мы обеспокоены в первую очередь способностью выполнять задачи, необходимые для определённых рабочих мест, то есть профессиональные навыки. Поэтому навыки, прежде всего, являются характеристиками лиц. Они также могут быть связаны с рабочими местами, где они являются предпосылками для компетентного выполнения задач, а также с образовательными и учебными программами и связанными с ними квалификациями, где их изучают и оценивают. Они могут включать в себя как общие компетенции, такие как грамотность, математические способности или коммуникативные навыки и компетенции, специфические для определённых компетенций.

Характеристики навыков трудно измерить. На индивидуальном уровне измерение навыков включает психологические тесты и различные формы оценки (школьные оценки и тесты, центры оценивания, оценка работника). В некоторых типах анализа (особенно опросы работодателей, служащих или выпускников) прямой опрос относительно навыков также используется. Другие типы анализа используют различные прокси-переменные для измерения предложения и спроса на навыки. К ним могут относиться:

- (а) квалификации ⁽⁸⁾; степени, дипломы, сертификаты, приобретённые в ходе получения образования или профессиональной подготовки или же в системе признания результатов обучения. В эмпирическом анализе они чаще всего выражаются как уровень и сфера полученного высшего образования;
- (б) профессии ⁽⁹⁾; множество работ, схожих по задачам и обязанностям. Стандартные классификации профессий (Международная стандартная классификация занятий или похожая национальная классификация) наиболее часто используются в практических исследованиях;
- (в) задачи; виды деятельности, выполняемые на работе. Это может относиться к различным видам, таким как задача на ручную работу, чтение, письмо, общение с коллегами или клиентами, работа с компьютерами, в пределах специфических задач данной должности.

Следующая схема подытоживает, как эти типы измерений используются в анализе навыков.

Рисунок 7. Наиболее часто используемые исследования навыков

Квалификации

- используются преимущественно в количественном анализе, особенно при предложении навыков: какие навыки имеет население;
- чтобы хороший навык мог заменить квалификацию, то он должен быть сформирован не только как уровень, но и как сфера образования.

Компетенции/навыки

- многие методы пытаются быть ближе к измерению навыков. Это включает в себя как исследования, так и качественные методы;
- это может быть осуществлено путём опроса по требуемым или имеющимся типам навыков и уровней или (в виде исключения) даже путём тестирования навыков (исследование профессиональных навыков взрослых и т.д.);
- преимуществом является то, что мы можем попасть на нижний уровень профессии и узнать о внутренних изменениях. Этот метод может показаться самым прямолинейным для измерения навыка, но есть много проблем, связанных с этим особенно при попытке количественного измерения;
- может применяться только в источниках данных, разработанных специально для этих целей;
- навыки иногда могут быть не слишком понятны для работодателей. Это становится ещё более проблематичным, когда пытаются определить их уровень;
- на результаты сильно влияет классификация компетенций, которую используют исследователи: если только общие или также специфические для профессии навыки включены.

⁷ Существует обширный список литературных источников, в которых различаются понятия компетенции, навыки и умения более подробно. В этом руководстве они рассматриваются как синонимы.

⁸ Квалификации относятся к формальным результатам образования и обучения. Квалификация в целом означает официальный отчет о достижении, такой как сертификат или диплом о признании успешного завершения образования или обучения, тестирования или экзамена: квалификация может также предоставить законное право практиковать торговлю (Йохансен и Гателли, 2012 г.).

⁹ Профессия относится к типу выполняемой работы на рабочем месте. Концепция профессии определяется как «совокупность работ, основные задачи и обязанности характеризуются высокой степенью сходства». Человек может быть связан с профессией посредством основной работы, выполняемой в настоящее время, второй работы, будущей работы или работы, которую ранее выполнял (MOT, 2012b).

Профессии

- как правило используется замена навыков в контексте качественных исследовательских вопросов о спросе на навыки: какое количество навыков потребуется для рынка труда;
- использование профессии как замещения навыков позволяет использовать ряд официальных источников данных, которые изначально собираются для множества основных причин в анализе навыков, это может быть полностью использовано, если используются стандартные классификации профессий;
- профессия может быть прокси-показателем необходимых навыков у рабочей силы, но не измеряет, обладают ли работники необходимыми навыками.

Задачи

- используются как замена навыкам в некоторых сведениях предприятий;
- основная идея использования данных о профессиях заключается в том, чтобы приблизиться к точке зрения работодателя и реальности рабочего процесса. То, что компании действительно нужно, это не просто определенное количество профессий, а набор задач, которые должны быть выполнены. Распределение этих задач между рабочими местами и объединение рабочих мест в профессии может различаться от компании к компании.

Источник: Автор.

2.5.2.3. Использование стандартных классификаций

Профессии, сектора/отрасли и образование обычно описываются с использованием стандартных классификаций. У таких классификаций иерархическая структура, позволяющая соединять более детальные уровни в более широкие категории.

Рисунок 8. Международные классификации, обычно используемые в анализе навыков

МСОК – Сектора	МСКЗ – Профессии	МСКО – Образование
<ul style="list-style-type: none">• Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности;• в настоящее время используется МСОК, Изм. 4, изданное в 2008 г.;• ООН.	<ul style="list-style-type: none">• Международная стандартная классификация занятий;• квалификация – требует иерархии;• в настоящее время используется версия МСКП-08, изданная в 2008 г.;• МОТ.	<ul style="list-style-type: none">• Международная стандартная классификация образования;• уровни и сферы образования;• в настоящее время используется МСКО 1997 г., МСКО 2011 г. начнет применяться в ближайшие годы;• Юнеско.

Источник: Информация о данных классификационных системах можно найти:

- ООН, Департамент по экономическим и социальным вопросам: МСОК, Изм.4 (Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности; изменение 4): <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>
- МОТ: МСКЗ, Международная стандартная классификация профессий <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- Институт статистики Юнеско: МСКО, Международная стандартная классификация образования <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

В официальной национальной статистике эти международные стандарты иногда могут быть использованы напрямую или же могут быть использованы национальные стандартные классификации, связанные с международными классификациями. Использование стандартных классификаций приносит много преимуществ любому эмпирическому анализу:

- (а) упорядочивание и сравнение данных из различных источников, а также те, которые изначально были собраны для различных целей;
- (б) сравнение данных с другими исследованиями на национальном и международном уровнях;
- (в) временной ряд;
- (г) определение и выявление целевых групп населения для конкретного исследования.

Когда вопросы исследования в основном носят количественный характер, то настоятельно рекомендуется использовать стандартную классификацию отраслей, профессий и образования.

Есть веские аргументы в пользу создания индивидуальной классификации профессий или отраслей (в основном в более качественных исследованиях). Это может произойти, особенно когда анализ

направлен на решение конкретных вопросов, которые стандартная классификация не отражает (например, экологически безвредный сектор) или на новые сектора/отрасли и профессии:

- (а) классификация всегда носит ретроспективный характер;
- (б) под воздействием временных рядов; нужно найти баланс между устойчивыми временными рядами и современными отражениями изменений на рынке труда.

Исследователям рекомендуется не зависеть полностью от стандартных классификаций, а работать с ними более гибко. Аналитик может:

- (а) модифицировать МСКО в соответствии с национальными образовательными стандартами и/или рамками;
- (б) использовать детальный уровень классификаций, имеющихся в микроданных и адаптировать к потребностям анализа сборках (например, оставить некоторые профессии определёнными на уровне 1-ой цифры, а другие разбить на более детальные подгруппы с использованием дополнительных цифр в классификации);
- (в) использовать язык бизнеса в опросах для разговора с работодателями (как, например, названия профессий, используемых в бизнесе), но разработать таблицу соответствия, чтобы связать это с результатами статистического анализа;
- (г) для сбора данных из официальных источников использовать стандартные классификации в качестве статистической основы для анализа, а затем обогатить интерпретацию качественными аспектами (интервью с участниками и заинтересованными сторонами, которые следуют классификациям менее строго).

Уровень детализации

При использовании классификаций необходимо определить уровень детальности, принимая во внимание следующие вопросы:

- (а) какой уровень детализации доступен в источнике данных (на каком уровне находятся данные фактически закодированные в наборе данных, и какой уровень может быть опубликован)? Это зависит от процесса кодирования, а также законодательства, касающегося конфиденциальности персональных данных;
- (б) какой размер оценки является достаточно надёжным с учётом источника данных, в частности размер выборки?
- (в) некоторые категории на самом подробном уровне классификации могут быть более крупными, чем некоторые категории на более высоких уровнях. Чтобы обеспечить гибкость в анализе и избежать потери информации, рекомендуется в официальной статистике всегда присваивать коды на самом подробном уровне, поддерживаемом исходными данными ⁽¹⁰⁾;
- (г) какой уровень детализации требуется для ответа на вопросы анализа? Уровень детализации будет различным, если необходима общая информация о политике, или есть желание предоставить информацию, например, студентам о возможностях получения работы в различных профессиях или информировать провайдеров образовательных услуг о том, как изменить конкретную программу, чтобы более отвечать потребностям работодателей.

Связь между национальными и международными классификациями

Международные организации разработали и уже несколько раз пересматривали стандартные классификации экономической деятельности, профессий и образования ⁽¹¹⁾. Отдельные страны имеют разные стратегии их применения в национальном контексте.

Некоторые страны разработали свою систему классификаций до или независимо от международной классификации. Для возможности отчётности и сравнения на международном уровне необходимы таблицы соответствия между национальными и международными классификациями. Ряд стран используют международные классификации напрямую как свою национальную систему или модифицируют их под национальные условия.

¹⁰ См. для примера: МОТ, 2012b, стр. 55-58; ООН и МОТ, 2010 г., стр. 172-173.

¹¹ Много других квалификаций существует на международном уровне, но три являются наиболее релевантными для рынка труда и анализа навыков.

Кодирование и самостоятельное кодирование

Использование стандартной классификации означает применение стандартизированных процедур того, как выполнить кодирование (например, как присваивать определённый МСКЗ код для человека, который описывает то, что он делает на работе), плюс обучение и опыт персонала. Это, очевидно, случай, связанный с производителями официальной статистики, такой как национальная статистическая служба.

Более проблематичным при использовании методов сбора данных является тот вариант, когда субъект (человек, компания) должен классифицировать себя (как при «выберите из списка опций»). Имена категорий классификации не всегда очевидны и может произойти неправильная кодировка.

В некоторых странах разработаны различные инструменты, помогающие присвоить работе код (например, с использованием поиска по ключевым словам), в частности, с профессиями. Работодатели могут заполнить наименование позиции, которое используется в бизнесе и инструмент предлагает им возможные соответствующие коды профессий. Это используется в исследовании предприятий (см. том 5), и когда компании сообщают о своих вакансиях в государственную службу занятости онлайн (см. том 4).

Это руководство не концентрируется именно на сборе данных, но больше на использовании, поэтому детали кодирования вопросов не затрагиваются. Есть, однако, несколько примеров того, что может быть скрыто под «чёткими кодами» в статистических данных и почему аналитик, работающий с данными и их интерпретацией, может быть заинтересован в том, как они кодируются:

- (а) высшее образование, человек получает, как правило, на основании успешного окончания на заданном уровне образования. Некоторые страны, однако, предполагают, что, если человек осуществляет работу по профессии, то он имеет соответствующую квалификацию для этого, а также у него есть необходимый уровень МСКО, даже если он формально не получил соответствующее образование;
- (б) в некоторых источниках данных информация о квалификациях, которыми владеет человек, может быть использована в качестве части процесса определения кода профессии данного человека. Использование информации по квалификациям для кодирования профессий, или по профессиям для кодирования квалификаций, неизбежно сместит соотношение между данными об этих двух понятиях и ограничит свою полезность для измерения несоответствия навыков;
- (в) компания может производить различные товары, но большинство исследований работают только с сектором основной деятельности. Кроме того, компании иногда кодируют как предприятия и в других случаях, как местные единицы (в зависимости от методологии исследования и структуры реестра предприятий в стране). Это влияет на результаты исследований;
- (г) рабочие места не равны профессиям. Профессия представляет собой множество схожих работ. В реальном мире человек может сделать работу, связанную с разными профессиями; разнообразие во многом зависит от размера и организационной структуры компании. Существует множество трудно классифицируемых видов работ, таких как менеджеры проектов, особые рабочие места в структуре компании, но, возможно, относящиеся к нескольким различным профессиям.

2.5.2.4. Сравнение спроса и предложения навыков

Несоответствие навыков может быть определено лишь путём сравнения спроса и предложения навыков, как результат их взаимодействия. В эмпирическом анализе, однако, прямое сравнение затруднено по причинам:

- (а) информация о спросе и предложении навыков всегда приходит из разных источников;
- (б) стандарты для профессий и образования классифицируют различные статистические единицы, используя различные критерии. МСКО классифицирует образовательные поля и программы, основанные на их объекте, в то время как МСКЗ классифицирует типы работ в зависимости от уровня квалификации и специализации, необходимых для их выполнения;
- (в) различные виды измерений навыков используются в данных о спросе и предложении;
- (г) не существует связи 1:1 между типом работ и профессией;
- (д) другие процессы на рынке труда могут ограничить возможности прямого сравнения (например, обширная иммиграция может привести к предложению, измеряемому большими числами,

а структура выпускников в различных областях не является фактическим предложением, которое доходит до местного рынка труда).

Возможно, будет разумно вычислить отдельные показатели в области предложения и спроса на навыки, а затем качественно оценить, существуют ли существенные расхождения между ними и текущими тенденциями. Некоторые показатели пытаются непосредственно измерить несоответствия на основе данных. Они могут давать сигналы о наличии несоответствия, но ограничены в возможности предоставить информацию о его структуре. В следующем разделе представлены показатели предложения, спроса и несоответствия навыков. Также могут быть разработаны конкретные показатели по будущим несбалансированностям с использованием прогнозных данных; методология обсуждается более подробно в томе 2, Глава 10.

2.5.3. Индикаторы спроса, предложения и несоответствия навыков ⁽¹²⁾

Существует множество возможных индикаторов, которые могут быть использованы для анализа предложения, спроса и несоответствия навыков. Некоторые из них могут быть использованы в качестве альтернативы, на основе имеющихся источников данных, но большинство из них дополняют друг друга, помогая понять различные аспекты рынка труда. В следующей таблице различаются контекстные индикаторы, индикаторы основных навыков и более глубокие индикаторы.

Таблица 13. Индикаторы спроса, предложения и несоответствия навыков, применимые к разным уровням анализа

Уровень анализа	Предложение	Спрос	Несоответствие
Понимание контекста; <ul style="list-style-type: none"> ... не предоставляется информация о навыках, но необходимо понимать контекст, в котором встречаются спрос и предложение навыков. 	Население по возрасту.	Занятость по секторам (количество плюс структура).	Уровни общей занятости/ безработицы.
Сборный анализ базовых навыков; <ul style="list-style-type: none"> «нужно иметь»; ... базовая информация для понимания спроса, предложения и несоответствия навыков; Полезно иметь временные ряды и/или международное сравнение. 	<ul style="list-style-type: none"> Население/ рабочая сила по уровню образования; Проценты участия в различных типах образования. 	<ul style="list-style-type: none"> Занятость в секторах по профессии; Возрастная структура в секторах/ профессиях. 	<ul style="list-style-type: none"> Безработица по уровню образования; Доля людей с недостаточной/избыточной квалификацией.
Попытка понимания несоответствия навыков; <ul style="list-style-type: none"> «необходимо иметь»; произвольный выбор на основе доступности данных и вопросов политики/исследования. 	<ul style="list-style-type: none"> Выпускники по уровню и сфере образования; население/ рабочая сила по уровню и сфере образования; участие в ПТОО взрослых ⁽¹³⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Более детальная профессиональная структура занятости; профессиональная структура по секторам; вакансии по профессиям. 	<ul style="list-style-type: none"> Кривая Бевериджа; субъективное несоответствие, отмеченное работниками/ выпускниками; список недостающих навыков, сообщенный нанимателями/работниками; динамика заработной платы по профессии; списки профессий, которые тяжело заполнить / недостаток навыков; доля вакансий которые тяжело заполнить / недостаток навыков.

Источник: Автор.

¹² Данный раздел в значительной степени опирается на Рихова и Стреца-Илина, 2014 г.; и на Йохансен и Гателли, 2012 г.

¹³ ПТОО — это международный термин, используемый для обозначения профессионального образования и обучения (ПОО). В данной публикации эти два термина взаимозаменяемы.

2.5.3.1. Индикаторы по труду и спросу на навыки

Таблица 14. Занятость по видам экономической деятельности (сектору)

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> Доля каждого сектора (экономическая активность) в общей занятости (%) Изменение в количестве занятых людей по экономической активности (%)
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> Национальные счета; Исследования трудовых ресурсов; Статистика предприятий (реже, т.к. обычно не охватывает все компании в экономике).
Пример и интерпретация	

**Занятость по видам экономической деятельности, Джордан, 1995 г. и 2006 г.
(за исключением вооруженных сил)**

Экономическая деятельность	Занятость (000)		Изменения в занятости (%)	Доля занятости (%)	
	1995	2006	1995-2006	1995	2006
Сельское хозяйство	49.5	27.6	-44.2	7.2	2.9
Добыча полезных ископаемых	7.8	6.1	-21.8	1.1	0.6
Обрабатывающая промышленность	96.0	114.2	19.0	13.9	12.0
Электро-, газо- и водоснабжение	13.4	14.2	6.0	1.9	1.5
Строительство	55.0	60.9	10.7	8.0	6.4
Оптовая и розничная торговля	116.4	179.1	53.9	16.9	18.8
Отели и рестораны	12.4	23.8	91.9	1.8	2.5
Транспортировка	79.8	98.6	23.6	11.6	10.3
Финансовое посредничество	16.2	21.5	32.7	2.4	2.3
Недвижимость, аренда и предпринимательская деятельность	18.4	52.5	185.3	2.7	5.5
Государственное управление и обязательное социальное обеспечение	67.8	83.8	23.6	9.8	8.8
Образование	93.6	154.8	65.4	13.6	16.2
Здравоохранение и социальная работа	27.2	54.8	101.5	3.9	5.7
Другие коммуникационные, общественные и личные услуги	35.6	62.5	75.6	5.2	6.6
Общая занятость	689.1	954.1	38.5	100.0	100.0

Источник: Тагдиси-Рад, 2012 г.

Занятость по видам экономической деятельности предоставляет информацию по увеличению спроса: количество рабочих мест, которые созданы (или исчезают) в результате развития экономики и изменения в их структуре. Хотя это не информирует о фактических навыках, необходимых для этих работ, это основной показатель, который предоставляет информацию о том, как спрос на рынке труда связан с экономическим развитием.

Отраслевая структура иорданской занятости показывает сдвиг в сторону занятости в сфере услуг, а занятость в обрабатывающей промышленности сокращается с точки зрения доли, а также абсолютных чисел. Наиболее динамичными секторами были недвижимость, аренда и предпринимательская деятельность, сектор здравоохранения и гостиницы и рестораны, как наиболее способствующие росту отрасли. Большинство новых рабочих мест в абсолютном выражении были созданы в оптовой и розничной торговле, образовании и недвижимости, аренде и предпринимательской деятельности. Тем не менее, важно понимать, что общая занятость заметно растёт и все отрасли, кроме сельского хозяйства и горнодобывающей промышленности росли в абсолютных цифрах.

Отраслевая структура занятости не информирует непосредственно о спросе на навыки, потому что они могут варьироваться в пределах сектора, но это ясно показывает, что спрос на рабочую силу исходит преимущественно от сектора услуг. Они, как правило, требуют более квалифицированную рабочую силу и больший акцент на личные качества. Отраслевая структура также может дать некоторое представление о том, какие сектора могут быть изучены в дальнейшем.

Методологические заметки

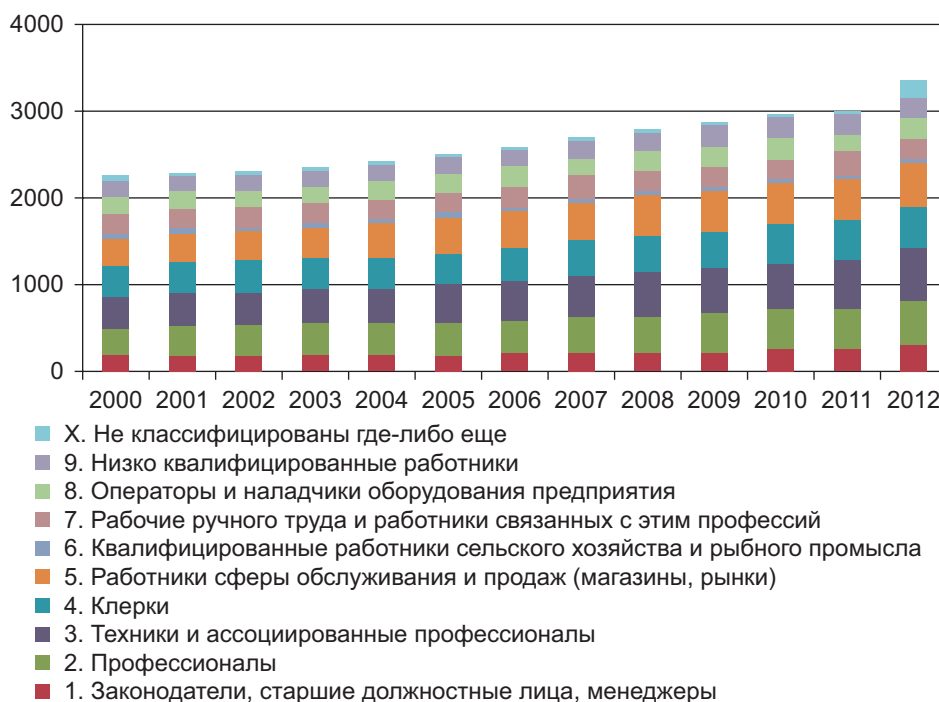
Прямые сравнения чисел спроса и предложения затруднительны, и существует риск создания ложного впечатления о точности. Более уместен анализ тенденций и сравнений тенденций в конкретном секторе/отрасли наряду с развитием в общей занятости. Этот показатель особенно полезен при наличии временных рядов или даже при прогнозировании будущей занятости в секторах. Могут применяться различные методы прогнозирования будущего спроса в секторах, от простой экстраполяции до сложных экономических моделей.

В зависимости от источника данных, занятость может быть выражена в численности персонала и / или в эквиваленте полной занятости.

Таблица 15. Занятость в соответствии с профессией

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> Доля каждой профессии в общей занятости (%); Доля каждой профессии по секторам (экономическая активность) (%); Изменение в числах занятых лиц по профессии (%).
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> Исследования трудовых ресурсов; Статистика предприятий; Сбор статистических сведений по предприятиям.
Пример и интерпретация	

Занятость по профессии, Израиль, 2000-12 (количество работников для каждой профессии в числе занятых в гражданских отраслях экономики)

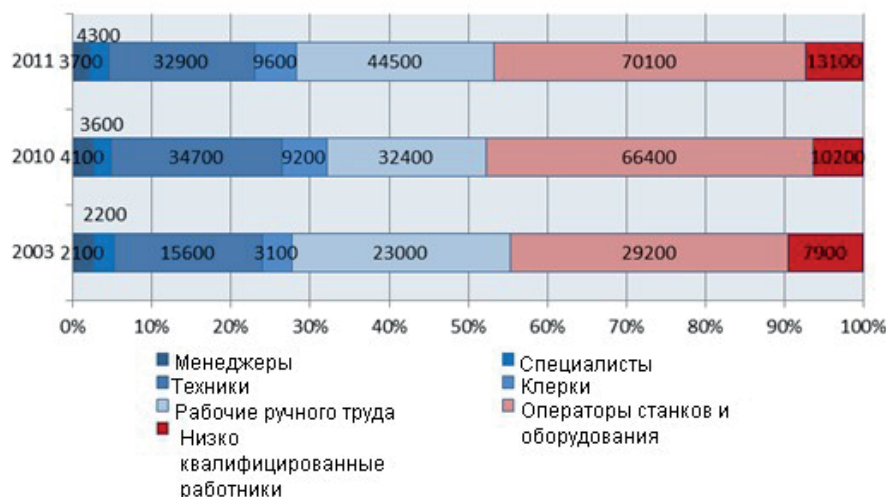


Источник: МОТ: база данных Ilostat, ежегодные индикаторы, занятость по полу и профессии <http://www.ilo.org/ilostat> исправлено 12 января 2015 г.

Как и структура занятости по секторам, структура занятости по профессиям предоставляет информацию по увеличению спроса (спроса, созданного в результате развития экономики). Профессиональный состав сектора также может измениться в результате изменений в цепочке создания ценности или технологического развития. Например, если производство ИТ в стране было раньше сборка, но в какой-то момент международная компания решает также указать свой центр разработки, профессиональная структура внутри сектора существенно изменится, поскольку новые техники и специалисты выходят на рынок труда. Следовательно, профессиональная структура занятости предоставляет дополнительную информацию. Пример из Израиля показывает «существует широкое распределение между различными уровнями навыков. Эволюция состава навыков израильского рынка труда за последнее десятилетие показывает, что не было значительных изменений в распределении навыков. (Натансон, 2010 г., стр. 28).

Самым ценным индикатором увеличения спроса будет профессиональная структура по секторам, как показано во втором примере из Чехии.

Профессиональная структура в машиностроении, Чешская Республика, 2003-11



Источник: Чешское Статистическое Бюро, обследование рабочей силы.

Диаграмма показывает, что общий спрос на работников в машиностроении значительно вырос в последние годы. Наибольшая доля и рост выразились в спросе на операторов станков и оборудования, хотя число техников также выросло.

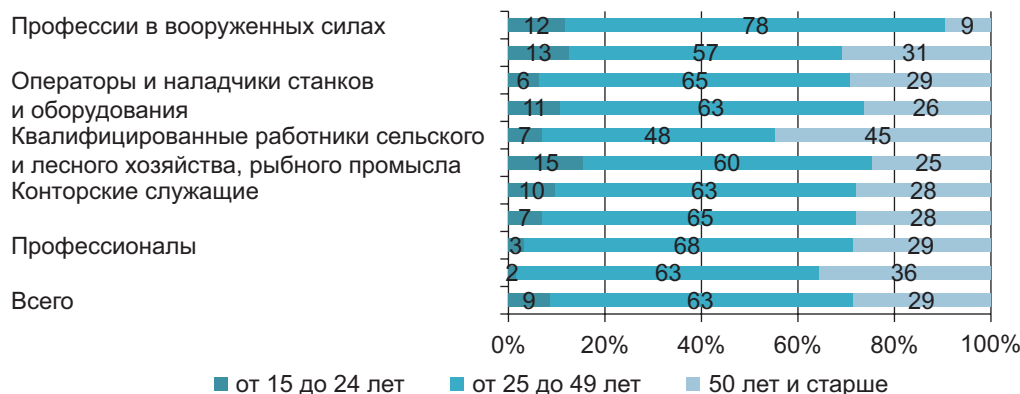
Методологические заметки

Информация, которая может быть получена из индикатора, зависит от имеющегося уровня детализации. 1-значные категории МСКЗ содержат основную информацию по спросу на уровни квалификации на рынке труда. Более подробные данные или дальнейшая разбивка по секторам необходимы для обеспечения понимания структуры увеличения спроса. В любой ситуации данные всегда объединяются до некоторого уровня, а внутренние тенденции профессии, собранные в одной группе, могут отличаться.

Таблица 16. Занятость по секторам/профессиям в зависимости от возраста

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> Доля работников от 50 лет и старше в занятости (по профессии/сектору) (%); Соотношение между долей работников старшего возраста и молодых (по профессии/сектору) (%).
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> исследования рабочей силы; Сбор статистических сведений по предприятиям (редко, только в случае, если имеется информация о возрасте).
Пример и интерпретация	

Возрастная структура занятости по профессиям, ЕС-28, 2012 г.



Источник: ЕВРОСТАТ, база данных занятости и безработицы http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Занятость по возрасту может быть использована для оценки того, насколько будут влиять на спрос на рабочую силу демографические тенденции и где рабочие места будут созданы в результате того, что люди покидают рынок труда.

Дополнительно к спросу на рабочую силу, увеличение числа рабочих мест (увеличение спроса) обусловлено появлением других вакансий из-за того, что некоторые из текущих работников уходят с работы из-за выхода на пенсию, отпуска по уходу за ребенком или по другим причинам. Это приводит к тому, что даже секторы и профессии с устойчивой тенденцией к сокращению занятости могут создать спрос на замещение. Анализ возрастной структуры рабочей силы в различных секторах или профессиях может помочь оценить размер спроса на замещение. Общее число этого спроса часто превышает растущий спрос. Структура европейской рабочей силы по возрасту и профессии показывает существенные различия в возрастных группах. Например, меньшее количество молодых людей в возрасте до 24 лет среди профессионалов и менеджеров является естественным явлением, так как эти профессии требуют высокой квалификации, которую редко можно достичь до 24 лет, или потребуется карьерный рост перед достижением управленческих должностей. Примечательно, что 45% рабочей силы в возрасте от 50 лет и старше среди работников сельского хозяйства предоставляет предупреждение о потенциальных несоответствиях. Несмотря на уменьшение общего числа занятых в сельском хозяйстве в Европе, уход на пенсию высокого процента рабочих этой возрастной группы в ближайшие годы создаст значительный спрос на рабочую силу в сельскохозяйственных профессиях.

Методологические заметки

Важно иметь в виду, что примеры о замещении не являются однозначными и опытный работник старшего возраста не может быть просто заменен на недавнего выпускника. Также реальный возраст, когда люди покидают работу, отличается от установленного законом пенсионного возраста и изменяется с течением времени. Доля работников старшего возраста, или же соотношение между старшими и младшими работниками, должна быть рассмотрена в качестве индикатора, а не как инструмент для измерения точного числа вакантных рабочих мест на будущее.

Таблица 17. Вакансии в соответствии с профессией

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> • списки лучших профессий по общему количеству вакансий; • списки лучших профессий по доле вакантных мест (соотношение числа вакансий к общему числу неудовлетворенных (вакансий) и удовлетворенных (занимаемые должности) спрос на рабочую силу); • списки соотношения числа безработных к работающим (число безработных, деленное на количество вакансий);
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> • государственные службы занятости - административная статистика; • сбор статистических сведений по предприятиям (вакансии).

Пример и интерпретация

2013 г. Доля вакантных рабочих мест, среднее количество отработанных часов за неделю, и средняя почасовая оплата по профессии: Альберта (Канада) и экономические регионы

Альберта	Среднее количество отработанных часов за неделю	Средняя почасовая оплата (доллары США)	Доля вакантных рабочих мест (%)
Общее число по провинции	36.9	26.58	4.4
Профессия			
Ландшафтные и садовые техники и специалисты	41.7	22.93	14.3
Буровики и взрыватели – открытая разработка, разработка карьера и строительство	62.3	33.04	14.0
Инспекторы продовольственной службы	38.7	14.55	13.3
Специалисты по неразрушающему контролю и инспекторы	42.8	39.57	12.0
Автомеханические монтажники и обслуживающий персонал	40.4	21.04	11.9
Повара линии раздачи, помощники по кухне и связанные с этим работники	32.2	11.89	11.3
Парикмахеры-стилисты	34.8	17.61	10.8
Обслуживание садов и парков и связанные с этим разнорабочие	40.4	17.64	97.0
Инспекторы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты	42.5	36.7	97.0
Механики тяжелой техники	41.7	35.68	90.0
Добыча нефти и газа, обслуживание и связанные с этим разнорабочие	54.0	26.25	88.0
Повара	34.8	14.54	87.0
Сельскохозяйственные разнорабочие	44.4	18.23	84.0
Ремонтники кузова автомобиля	40.8	28.2	83.0
Подрядчики и супервайзеры, столяры	46.0	35.69	82.0
Трудящиеся сферы изготовления металлоконструкций	42.7	20.96	80.0

Источник: Правительство Альберты, 2013 г.

Числа вакансий по профессиям предоставляют информацию о текущей ситуации и краткосрочных тенденциях в структуре спроса на навыки.

Методологические заметки

Число вакансий является полезным инструментом для оценки спроса на рабочую силу в краткосрочной перспективе, однако оно не даёт много информации о долгосрочных тенденциях. Кроме того, более высокое количество вакансий в одной профессии не обязательно означает, что существует большое количество этих видов рабочих мест в экономике. Количество вакансий также зависит от скорости колебания на отдельных рабочих местах. Если текущая рабочая сила высока (например, в случае временных рабочих мест), работодатель должен чаще размещать объявления о вакансиях, чтобы найти работника, даже если в реальности есть всего одна вакансия.

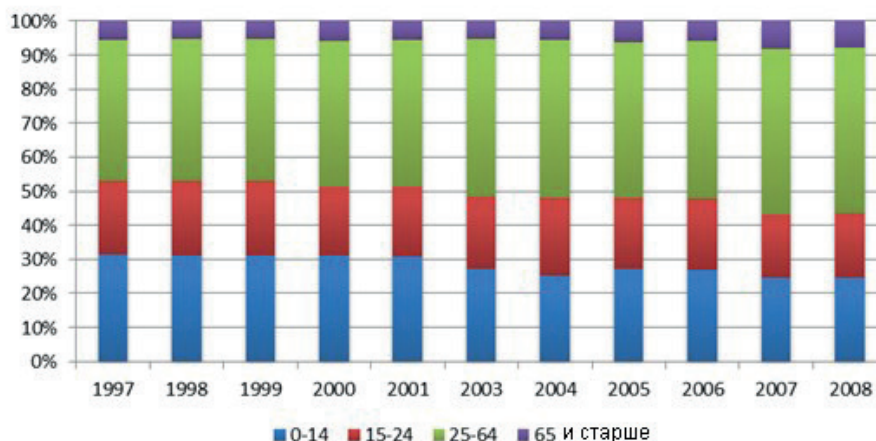
Показатель, который предоставляет списки вакансий по образованию, также очень чувствителен к используемой классификации (уровень сбора могут существенно изменить результаты). При интерпретации данных целесообразно увидеть полный список исследованных профессий, а не только "первую десятку".

2.5.3.2. Индикаторы предложения по труду и навыкам

Таблица 18. Возрастная структура населения/рабочей силы

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> Доля молодых людей от общей численности рабочей силы; Доля людей старшего возраста от общей численности рабочей силы; Процент неработающих категорий населения (население в возрасте 0-14 лет и 65+ лет по отношению к населению в возрасте 15-64 лет); Процент неработающих категорий населения преклонного возраста (население в возрасте 65+ лет по отношению к населению в возрасте 15-64 лет); Процент неработающих категорий населения юного возраста (население в возрасте 0-14 лет по отношению к населению в возрасте 15-64 лет); Соотношение между численностью населения, собирающейся выйти из состава рабочей силы (55-64 лет) и собирающейся войти в состав (15-24 лет).
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> Перепись, а также другие демографические данные (таблицы продолжительности жизни, социально-демографические группы, и т.д.); Исследования рабочей силы (источник вторичных данных – возраст обычно используется как удельное значение образца).
Пример и интерпретация	

Возрастная структура населения, Перу, 1997-2008 гг.



Источник: МОТ: База данных Laborsta: <http://laborsta.ilo.org/>

Возрастная структура рабочей силы помогает указать, каким образом демографические тенденции влияют на общее предложение труда. Эти тенденции являются относительно стабильным источником данных о будущем предложении и могут быть использованы в качестве информации раннего предупреждения о политике в области образования и рынка труда.

Хотя числа и доля людей в разных возрастных группах не предоставит никакой информации о навыках, индикатор обеспечивает ключевую базовую информацию о масштабах спроса и баланса на рынке труда. Он устанавливает основной контекст, в котором будут разработаны и использованы навыки. Если молодые когорты, выходящие на рынок труда больше, чем старшие, весьма вероятно, что будет общий избыток; экономика столкнется с проблемой

использования этой совокупности труда, но система образования также должна будет предоставить необходимые навыки большей группе людей.

Если, с другой стороны, страна сталкивается со старением населения, существует высокий риск общей нехватки навыков. Будут выше потребности не только развивать необходимые навыки молодого населения, но и взрослой рабочей силы для удовлетворения потребностей рынка труда. Старение населения может также иметь последствия для более открытой миграционной политики.

Пример Перу показывает, что население трудоспособного возраста в настоящее время возрастает. Тем не менее, эта тенденция не будет длиться долго, потому что доля населения в возрасте 15-24 лет уже стабильна и доля детей в возрасте до 15 уменьшается и Перу скоро столкнётся с проблемой старения населения. Это может также иметь последствия для предложения навыков и может увеличить значение образования и обучения взрослых.

Методологические заметки

Можно использовать возрастные структуры всего населения или просто рабочей силы. Рабочая сила предоставляет более уместную информацию для анализа рынка труда, но она подвержена влиянию уровней занятости, которые могут быть сложными для измерения в развивающихся странах.

Таблица 19. Население/рабочая сила по наивысшему уровню полученного образования

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> Доля населения в возрасте 25-64 лет на каждом уровне образования (по сфере образования); Доля рабочей силы на каждом уровне образования (по сфере образования).
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> исследование рабочей силы/иных домашних хозяйств
Пример и интерпретация	

Получение образования участниками рынка труда, международное сравнение, 2007 г.
(% общее, мужчины, женщины)

Страна	МСКО 0-1			МСКО 2-4			МСКО 5-6		
	О	М	Ж	О	М	Ж	О	М	Ж
Армения	2.9	2.4	3.4	72.2	77.7	74.5	20.9	19.9	22.1
Азербайджан	3.6	3.0	4.3	74.1	72.1	76.2	22.3	24.9	19.5
Беларусь	0	Не применяется	Не применяется	76.8	Не применяется	Не применяется	23.2	Не применяется	Не применяется
Грузия	2.2	1.8	2.6	67.6	68.6	66.6	30.0	29.3	30.6
Молдова	18.3	Не применяется	18.0	61.9	Не применяется	60.3	19.8	Не применяется	21.7
Украина	0.8	0.6	0.9	74.9	77.3	72.4	24.3	22.1	26.7

Прим.: О, общее, М, мужчины; МСКО, Международная стандартная классификация образования.

Источник: ЕФО, 2011 г., стр. 59.

Структура рабочей силы или населения по уровню и сфере образования могут быть использованы для описания запасов предложения навыков. Какие навыки в настоящее время доступны на рынке труда?

Структура населения по полученному высшему образованию предоставляет информацию об общем объёме имеющихся навыков на рынке труда. Структура уровня образования обеспечивает базовую информацию, но всё ещё может быть полезной, если есть некоторая возможность сравнения (например, глядя на тенденции со временем или в сравнении с другими странами).

Глядя на пример диаграммы со сравнением структуры образования рабочей силы в семи странах Восточной Европы, мы можем наблюдать большие различия в спросе на навыки. Все страны имеют большинство рабочей силы со средним образованием - между 61% в Молдове и 78% в Армении. Наиболее высокая доля населения с третичным образованием - в Грузии, что в то же время, показывает маленькую разницу между уровнем образования мужчин и женщин. Тем не менее, у Молдовы 18% населения только с начальным образованием или ещё ниже, что занимает высокое место в международном сравнении.

Если информация о сферах образования является доступной, то индикатор обеспечивает более сложную картину навыков рабочей силы. Тем не менее, данные о сфере образования не всегда доступны из обследований домохозяйств, и область образования может быть менее значимой для людей, которые получили своё образование большее количество времени назад. При сравнении этого показателя с точки зрения спроса важно признать, что не существует прямой однозначной связи между квалификацией и рабочими местами.

Методологические заметки

Обычно используется население в возрасте от 25 до 64 лет, потому что к 25 годам большинство населения уже закончило начальное образование. Включение более молодых возрастов может вызвать трудности при интерпретации данных, так как студенты высших учебных заведений будут классифицированы как лица со средним образованием, хотя некоторая часть из них в будущем получит высшую квалификацию.

Таблица 20. Выпускники по уровню и сфере образования

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> структура выпускников по уровню (и области) образования в процентах; процент выпускников, которые не переходят к следующему уровню образования (и области образования); тенденции роста численности выпускников по уровню (и области) образования;
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> административная статистика образования; целевые исследования (для более продвинутых показателей с учётом пути после окончания учебного заведения).
Пример и интерпретация	

Выпускники в высшем образовании по области образования и полу (000 и %), Хорватия, 2005-09

	Общая численность населения				Женщины			
	2005		2009		2005		2009	
	000	%	000	%	000	%	000	%
Образование	1.6	8.4	1.4	4.4	1.5	13.0	1.3	7.0
Гуманитарные науки и искусство	1.8	9.0	3.5	11.0	1.3	11.3	2.7	14.6
Общественные науки, бизнес и право	7.5	38.2	12.7	40.1	5.1	44.3	8.8	47.6
Наука	1.2	6.0	3.0	9.5	0.6	5.2	1.4	7.6
Инженерное дело, производство и строительство	2.3	11.9	4.8	15.1	0.6	5.2	1.3	7.0
Сельское хозяйство	0.6	3.0	0.9	2.8	0.3	2.6	0.5	2.7
Здравоохранение и социальная защита	2.0	10.3	2.2	6.9	1.5	13.0	1.6	8.6
Услуги	2.6	13.2	3.3	10.4	0.7	6.1	1.0	5.4
Всего	19.5	100.0	31.7	100.0	11.5	100.0	18.5	100.0

Источник: На основании Юнеско, цитировано ЕФО, 2012 г., стр. 43.

Структура выпускников указывает на приток предложения трудовых ресурсов и описывает то, что новые навыки предлагаются лицами, поступающими на рынок труда.

Хотя нет соотношения один-к-одному между рабочими местами и квалификацией, уровень и области образования, которыми человек обладает, имеют существенное влияние на шансы получить узкий или более широкий диапазон рабочих мест. Таким образом, структура выпускников предоставляет некоторую информацию о предложении навыков.

Уровень образования является важным показателем предложения навыков, но не является достаточным. Например, большое количество выпускников высшего образования не даёт нам информации о количестве врачей или инженеров. Область образования иногда является более важным фактором с точки зрения соответствия навыков, чем сам уровень образования, потому что повышение квалификации от среднего до высшего уровня в некоторых областях может быть проще, чем переход в другую область с тем же уровнем квалификации.

Численность и структура выпускников не обеспечивают точного количества предложения рабочей силы. После окончания школы, выпускники могут сделать много вещей отличных от выхода на рынок труда: они могут продолжить обучение на следующем уровне образования, они могут создать семью, или они могут мигрировать из страны. Чтобы измерить реальное предложение, мы должны были бы знать, какая доля выпускников будет продолжать обучение на следующем уровне образования и сколько выпадет из местного рынка труда и по другим причинам (например, создание семьи, миграция). Создание этих оценок возможно, но требует источников данных, позволяющих объединять данные из различных уровней образования, избегая двойного учёта (например, степень магистра достигнута после бакалавра или люди, получившие образование сразу в более чем одной области) и в идеале отслеживая выпускников. Если это невозможно, то структуры выпускников должны быть сопоставлены с данными спроса более качественными способами, глядя на общую структуру и тенденции.

Общая численность выпускников высших учебных заведений в Хорватии быстро растёт (около половины в 2005 – 2007 гг.). Около 40% из них получили высшее образование в области социальных наук, бизнеса и права, и эта доля является относительно стабильной, что означает, что эти области также растут наиболее быстро с точки зрения общего числа выпускников. Выпускники, изучавшие здравоохранение и социальную защиту, по своему абсолютному числу остаются неизменными, и это означает, что их доля среди всех выпускников значительно снижается, в основном среди женщин. Доли выпускников в области науки и техники, производства и строительства являются наиболее динамично развивающимися областями. Их значение также растёт среди выпускников, хотя рост гуманитарных наук намного быстрее здесь.

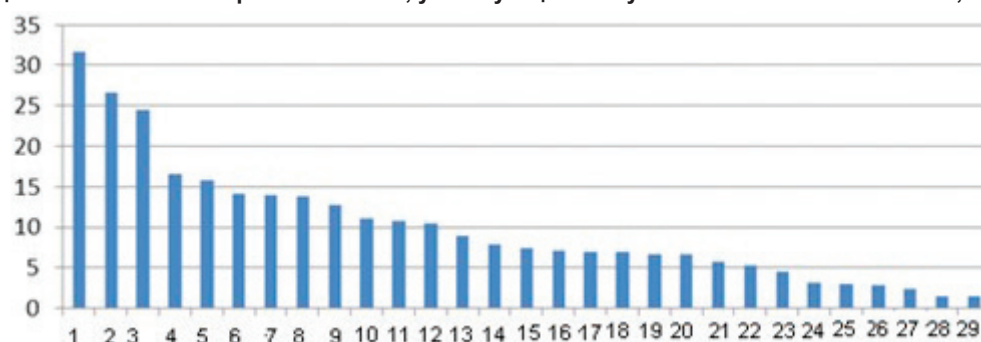
Методологические заметки

Коэффициенты участия в различных видах образования могут быть использованы в качестве альтернативы этому индикатору. Они являются мерами потенциального предложения навыков, и они также могут быть использованы для оценки того, какая доля выпускников будет получать следующий уровень образования, а кто выйдет на рынок труда. Показатели участия должны, однако, сопровождаться информацией об отсеивании или проценте, завершающем обучение, чтобы обеспечить информацию о притоке предложения навыков на рынок труда.

Таблица 21. Участие взрослого населения в образовании и обучении

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> • уровень участия в образовании взрослого населения; • структура взрослых участников по типу и сфере образования и профессиональной подготовки.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> • исследования трудовых ресурсов; • сборы статистических сведений по предприятиям (только для занятого населения и обучения, связанного с работой); • административная статистика (реже или просто частично, потому что регистры, как правило, не доступны для неформального образования и обучения).
Пример и интерпретация	

Процент населения в возрасте 25-64 лет, участвующий в обучении в течение всей жизни, 2012 г.



1 – Дания; 2 – Швеция; 3 – Финляндия; 4 – Нидерланды; 5 – Великобритания; 6 – Австрия; 7 – Люксембург; 8 – Словения; 9 – Эстония; 10 – Испания; 11 – Чехия; 12 – Португалия; 13 – ЕС (28 стран); 14 – Германия; 15 – Кипр; 16 – Ирландия; 17 – Латвия; 18 – Мальта; 19 – Бельгия; 20 – Италия; 21 – Франция; 22 – Литва; 23 – Польша; 24 – Словакия; 25 – Греция; 26 – Венгрия; 27 – Хорватия; 28 – Болгария; 29 – Румыния

Источник: Евростат: статистическая база данных: ЕС-обследование рабочей силы: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>

Темпы участия в образовании и обучении предоставляют информацию о масштабах и направлении, в котором рабочая сила скорректирует свои навыки.

Участие взрослых в образовательных и профессиональных программах обычно происходит уже после того, как они находятся на рынке труда. В этом случае, их образование не будет иметь существенного влияния на решение проблем с нехваткой рабочей силы в количественном аспекте. Однако оно может значительно повлиять на адаптацию и улучшение качественных навыков.

Участие взрослых в образовании позволяет им освоить новые навыки, что помогает успешнее справляться с текущей работой или переучиваться для занятия других профессий. Уровень участия взрослых указывает на степень их адаптации и подготовленности к современным требованиям рынка труда. Более подробная информация о структуре образовательных программ для взрослых может указывать на области, в которых требуется расширение навыков.

Методологические заметки

Обычно для измерения участия взрослых в образовании используется население в возрасте от 25 до 64 лет, поскольку к этому возрасту основное образование обычно уже завершено. Однако, если студенты продлевают период своего первоначального образования, это может повлиять на результаты измерений.

2.5.3.3 Индикаторы несоответствия навыков

Таблица 22. Уровень безработицы/занятости по уровню образования

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> • уровень безработицы/занятости по уровню образования; • дисперсия относительных показателей безработицы (например, отношение уровня безработицы людей со средним образованием к уровню безработицы людей с высшим образованием); • безработица выпускников по уровням и областям образования.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> • исследования трудовых ресурсов; • государственные службы занятости - административные данные; • целевые исследования.
Пример и интерпретация	

Уровень безработицы по уровню образования, Египет, 2011 г.



Источник: Центральное агентство общественной мобилизации и статистики, 2013 г.

Уровень безработицы может выявить проблемы несоответствия, указывая на проблемы с избыточным количеством людей с определенным уровнем образования, для которых в экономике недостаточный спрос, а также на проблемы с соответствием состава навыков или их качества.

При анализе важно обратить внимание на разницу в ситуации, когда более высокие темпы безработицы, испытываемой низкоквалифицированными соискателями, и когда рабочая сила с более высоким уровнем образования страдает от относительно высоких уровней безработицы (например, как в Египте). Такое несоответствие может быть следствием отсутствия создания рабочих мест для более квалифицированных специалистов, или несоответствия областей образования спросу (например, слишком много социологов и экономистов, и не достаточное количество инженеров), или плохого доступа к рынку труда среди женщин.

Методологические заметки

В развивающихся странах, особенно в нациях с низким уровнем образования, к уровню безработицы необходимо относиться осторожно, так как интерпретация бездействия, безработицы, а иногда и работы в домашнем хозяйстве или в сельском хозяйстве может ввести в заблуждение. Меры недоиспользуемого труда (безработица, неполная занятость и потенциальная рабочая сила) могут быть использованы в качестве альтернативы, если данные о них имеются.

Дисперсия относительных показателей безработицы (например, соотношение уровня безработицы для людей с высшим образованием к уровню безработицы людей со средним образованием) может быть использована в качестве относительного индикатора, который меньше зависит от экономического цикла, чем безработица как таковая.

Таблица 23. Динамика заработной платы по профессии

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> относительное увеличение средней заработной платы по профессии.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> административная статистика заработной платы, налоговые регистры; сборы статистических сведений по предприятиям.
Пример и интерпретация	

% увеличение средней заработной платы на предприятиях по профессии, Чехия, 2005-10



Источник: Компания Trexima: ИССЗ, информационная система о среднем заработке: <http://ispv.cz/en/homepage.aspx> [доступ 5.12.2014 г.].

Индикатор показывает, какие профессии будут иметь наиболее динамичное увеличение заработной платы, что может быть сигналом нехватки навыков на рынке труда.

Индикатор имеет наглядную интерпретацию. Он основан на предположении, что зарплата работает в качестве регуляторных механизмов для достижения равновесия на рынке труда. Как показано на графике, медианная заработная плата в Чехии выросла на 26% в период между 2005 и 2010 гг. Заработная плата инженеров-электронщиков и помощников по уходу за больными выросла в два раза, предполагая высокий спрос на эти профессии.

Методологические заметки

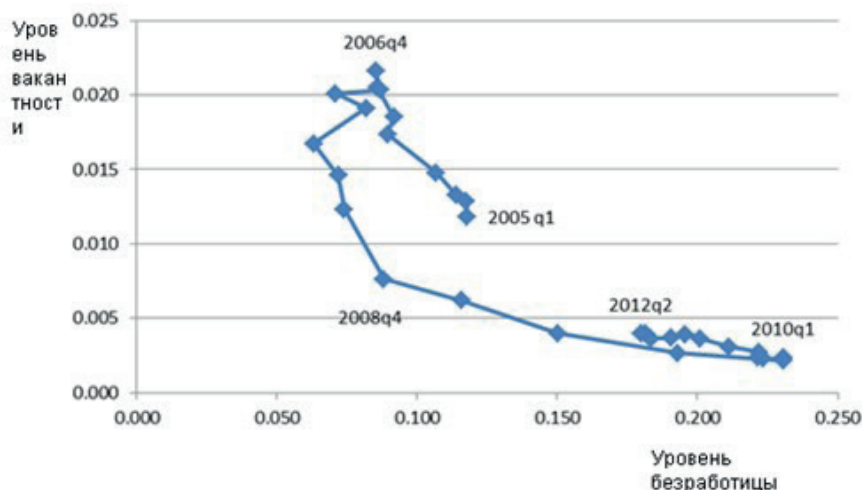
Наблюдения следует интерпретировать с осторожностью, так как изменения в уровне заработной платы могут зависеть от других факторов, чем корректировка дефицита квалифицированных кадров (коллективные переговоры, законодательство). Долгосрочные тенденции являются более надёжными, чем разница между годами. Некоторые ограничения также происходят от использования средней заработной платы в качестве меры. Это ничего не говорит нам о распределении заработков: некоторые профессии могут обеспечить более низкую медианную заработную плату, но в контексте других профессий могут обеспечить шанс на очень высокую заработную плату, а также риски низкой заработной платы.

Заработная плата также зависит не только от профессии, но и от сектора.

Таблица 24. Кривая Бевериджа

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> изменения соотношения между числом вакансий и соискателей; отдельные кривые Бевериджа могут быть построены для каждой профессии.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> статистика государственной службы занятости - административные регистры; сбор статистических сведений по предприятиям (вакансии) плюс обследования домашних хозяйств (безработные).
Пример и интерпретация	

Уровень безработицы (включая тех, кто перестал искать работу) по отношению к уровню вакантности, Латвия, 2005-2012q2, с поправкой на сезонность



Источник: Аносова и др., 2012 г., стр. 5.

Кривая Бевериджа является изображением соотношения между уровнем безработицы и уровнем вакантности для нескольких различных точек во времени. Это показывает динамику процесса подбора.

Чем дальше от начала координат находится кривая, тем хуже происходит соответствие, что отражает увеличение числа вакансий в экономике, а также безработных. Смещение кривой Бевериджа дальше от начала координат может служить сигналом возрастающего несоответствия навыков, так как это указывало бы на рост как числа вакансий, так и безработицы одновременно.

Это может быть вызвано структурным несоответствием между предложением рабочей силы и спросом на неё, а также эффективностью соответствия вспомогательных услуг и географических аспектов. Пример Латвии показывает, что соответствие на рынке труда улучшилось в 2007 году во время экономического бума и с тех пор это движение идет почти параллельно кривой, которая не предполагает существенных изменений в соответствии. С другой стороны, движения вдоль кривой рассматриваются как изменения, вызванные экономическим циклом.

Методологические заметки

Кривая Бевериджа может быть полезным инструментом для выявления несоответствий на рынке труда, однако её следует толковать осторожно и рассматривать вместе с другими показателями рынка труда. Уровень безработицы и количество вакансий могут зависеть не только от процессов соответствия на рынке труда, таких как колебания в спросе и законодательство, но также от качества доступных данных. Если информация о вакансиях не предоставляется государственной службой занятости, статистика может быть недостоверной. Если имеющиеся данные позволяют, кривую Бевериджа можно построить для отдельных профессий.

Таблица 25. Недостаточная/излишняя квалификация

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none">• доля людей с недостаточной/излишней квалификацией по профессии;• доля людей с недостаточной/излишней квалификацией по образованию.		
Источники данных	<ul style="list-style-type: none">• исследования трудовых ресурсов;• сбор статистических сведений по предприятиям.		
Пример и интерпретация			
Несоответствие навыков по категориям работников, Филиппины, 2010 г. (%)			
	Нет несоответствия	Излишняя квалификация	Недостаточная квалификация
Должностные лица, менеджеры	41	0	59
Профессионалы	99.6	0	0.4
Техники и ассоциированные профессионалы	71.1	0	28.9
Клерки	13.7	79.8	6.5
Работники сферы обслуживания и работники торговли (магазины и рынки)	38.3	37.2	24.5

Несоответствие навыков по категориям работников, Филиппины, 2010 г. (%)

	Нет несоответствия	Излишняя квалификация	Недостаточная квалификация
Фермеры, работники лесного хозяйства и рыбаки	16.9	8.7	74.5
Работники ручного труда и работники из смежных областей	36.3	18.2	45.4
Операторы и наладчики станков и оборудования	42	24.7	33.2
Разнорабочие и неквалифицированные рабочие	62.8	37.2	0
Специальные профессии	31	69	0
Все профессии	45.6	25	29.4

Источник: На одного работника в месяц, 2012 г. в Эль Ачкар и др., 2013 г., стр. 43.

Индикатор сравнивает квалификацию / уровень образования работника с уровнем навыков, соответствующих задачам профессии его / её фактического рабочего места, на основании квалификации Международной стандартной классификации профессий.

Соответствующие уровни квалификации определяются в ключевых показателях рынка труда следующим образом:

Категория МСКЗ	Уровень МСКО	
1	5-7	Образование, ведущее к уровню выше, чем среднее образование – университетское или не университетское
2	6-7	Образование, ведущее к университетскому уровню или степени магистра
3	5	Образование, ведущее не к университетскому уровню, но выше, чем среднее
4-8	2-3	Низшее и верхнее среднее образование
9	1	Начальное образование

Примечание: Для соответствия МСКЗ 88 см. <http://kilim.ilo.org/2011/download/kilim05EN.pdf>

Это соответствие является весьма приблизительным и иногда должно быть адаптировано к условиям страны, потому что статистика часто не позволяет различать начальное образование и основное общее образование, а также среднее общее образование и некоторые формы послесреднего образования. Индикатор предоставляет ориентировочную информацию и не раскрывает все аспекты несоответствия, которые могут быть восприняты с точки зрения сфер и уровней образования. Тем не менее, он может предоставить некоторую информацию, как и в случаях, когда есть высокая доля недостаточной и излишней квалификации, указывающей на неэффективное распределение труда на рабочих местах и возможное структурное несоответствие на рынке труда.

Несмотря на широкое использование этого показателя из-за относительно простого доступа к данным и простоты его понимания, его также легитимно критикуют специалисты по рынку труда, поскольку уровень этого показателя зависит не только от фактического уровня несоответствия, но также от общего уровня образования рабочей силы.

Методологические заметки

Индикатор, как представлено здесь, обеспечивает вариант, который может быть построен с использованием общедоступных статистических данных. Тем не менее, существуют другие различные способы измерения излишней или недостаточной квалификации, такие как самооценка, оценка работодателем более сложной конструкции, работающей с реальными модульными квалификациями работников для определения квалификационных требований вакансии. (Для получения дополнительной информации см., например, Аллен и др., 2013 г.).

Таблица 26. Вакансии, трудно заполняемые/с недостатком навыков

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> доля трудно заполняемых вакансий; причины трудно заполняемых вакансий; доля вакансий с недостатком навыков; список профессий, которые трудно заполнить (топ-10).
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> национальный сбор статистических сведений по предприятиям относительно навыков; международные исследования – например, исследование нехватки кадровых талантов.
Пример и интерпретация	

Индикатор даёт информацию о восприятии работодателями нехватки навыков, которые они испытывают в процессе набора

Причины трудно заполняемых вакансий, Камбоджа



Источник: Северо-Восточная Азия: исследование требований работодателей к навыкам 2012 г. в Бруни и др., 2013 г., стр. 48.

Причины трудностей в заполнении вакансий в Камбодже включают слишком большую конкуренцию со стороны других работодателей, отсутствие соискателей с необходимыми навыками и отсутствие опыта среди наиболее важных из них. Это показывает, что нехватка квалифицированных кадров является важной проблемой. Дальнейшее разукрупнение вакансий с недостатком навыков по секторам и профессии показывает, что наибольшая доля дефицита квалифицированных кадров относится к работникам сферы сервиса в жилых помещениях, профессионалам в области строительства, и клеркам в области финансов. Это зависит от общей структуры занятости в этих секторах, а индикаторы в таблице ниже могут быть улучшены путём добавления информации о доле вакансий с нехваткой навыков по сравнению с долей профессий в секторе с точки зрения общей занятости или общего количества вакансий.

Доля вакансий с недостатком навыков, по основному типу профессии и сектору

	Жилые помещения	Строительство	Финансы	Еда и напитки	Одежда и обувь	Резина и пластмасса	Всего
Менеджеры	2	5	5	1	0	0	13
Профессионалы	1	37	8	12	13	3	74
Техники и ассоциированные профессионалы	4	5	23	9	13	1	55
Клерки - помощники	28		38	5	5	2	78
Работники сервиса и продаж	109	1	2	1	0	0	113
Квалифицированные работники сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыбного промысла	0	0	0	0	0	0	0
Работники ручного труда и работники из смежных областей	7	10	0	3	308	0	328
Операторы и наладчики станков и оборудования	0	20	1	10	47	10	88
Низко квалифицированные работники	8	0	3	22	4 106	6	4 145
Всего	159	78	80	63	4 492	22	4 894
Состав в процентах по основному занятию							
Менеджеры	1.3	6.4	6.3	1.6	0.0	0.0	0.3
Профессионалы	0.6	47.4	10.0	19.0	0.3	13.6	1.5
Техники и ассоциированные профессионалы	2.5	6.4	28.8	14.3	0.3	4.5	1.1
Клерки - помощники	17.6	0.0	47.5	7.9	0.1	9.1	1.6
Работники сервиса и продаж	68.6	1.3	2.5	1.6	0.0	0.0	2.3

	Жилые по- мещения	Стро- итель- ство	Фи- нансы	Еда и на- питки	Одежда и обувь	Резина и пласт- масса	Всего
Квалифицированные работники сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыбного промысла	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Работники ручного труда и работники из смежных областей	4.4	12.8	0.0	4.8	6.9	0.0	6.7
Операторы и наладчики станков и оборудования	0.0	25.6	1.3	15.9	1.0	45.5	1.8
Низко квалифицированные работники	5.0	0.0	3.8	34.9	91.4	27.3	84.7
Всего	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Источник: Северо-Восточная Азия: исследование требований работодателей к навыкам 2012 г. в Бруни и др., 2013 г., стр. 51.

Обследование рабочей силы обеспечивает более качественную информацию с перечнем «Топ-10 рабочих мест», которые трудно заполнить. Аналогичная информация может быть также получена качественными средствами вместо масштабного опроса.

Топ-10 рабочих мест, которые нанимателям трудно заполнить, 2012 г.

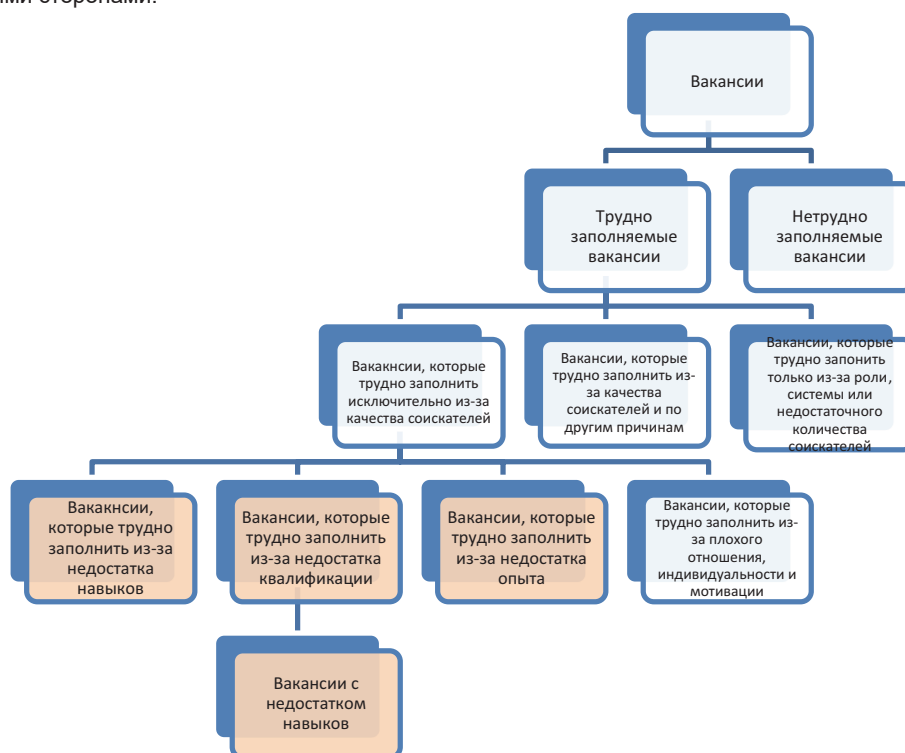
	Общемировой	Индия	Ирландия
1	Квалифицированные работники торговли	Сотрудники сферы ИТ	Сотрудники сферы ИТ
2	Инженеры	Маркетинговые отношения/ связи с общественностью/ работники сферы коммуникации	Медсестры
3	Торговые представители	Инженеры	Менеджеры по продажам
4	Технические специалисты	Торговые представители	Страховые сотрудники (квалифицированные брокеры, клерки, и т.д.)
5	Персонал сферы ИТ	Учителя	Инженеры
6	Сотрудники бухгалтерского учёта и финансов	Сотрудники бухгалтерского учёта и финансов	Торговые представители
7	Водители	Операторы колл-центров	Шефы/повара
8	Менеджмент/руководство	Страховые сотрудники (квалифицированные брокеры, клерки, и т.д.)	Водители
9	Рабочие	Секретари, личные секретари, референты и сотрудники офисной помощи	Сотрудники ресторанов и отелей
10	Секретари, личные секретари, референты и сотрудники офисной помощи	Исследователи	Механики

Источник: ManpowerGroup, 2013a.

Методологические заметки

Общее количество вакансий находится под влиянием колебаний численности работников и других факторов (таких, как сезонные эффекты). Поэтому индикатор трудно заполняемых вакансий, как сообщается работодателями, был разработан, чтобы предоставить информацию о трудностях найма. Однако это не предоставляет информацию о несоответствии навыков. Наличие трудно заполняемых вакансий может отражать другие проблемы (низкий уровень найма и политики управления людскими ресурсами, низкая заработная плата, плохие условия работы). Более совершенная версия индикатора показывает специфические вакансии с нехваткой навыков. Следующая схема описывает концепцию дефицита навыков и других, трудно заполняемых вакансий в опросе работодателей Великобритании относительно навыков. Поскольку данные, обычно исходят от опросов работодателей, то плохие условия труда – это несоответствующий вопрос в анкете: это можно выявить, ссылаясь на такие вопросы как нежелание соискателей работать в указанных условиях или на их чрезмерно высокие ожидания оплаты труда.

Поскольку такие данные могут быть получены только путём непосредственного опроса работодателей (т.е. менеджеров по персоналу или генеральных менеджеров на предприятиях, владельцев фирм); важно иметь в виду субъективность ответов. Поэтому рекомендуется сочетание этой информации с другими источниками и с обсуждением с заинтересованными сторонами.



Источник: Комиссия Великобритании по вопросам занятости и навыков (UKCES), 2012 г., стр. 51.

Таблица 27. Пробелы в навыках, о которых сообщают наниматели

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> • процент сотрудников, о которых сообщается, что они обладают пробелами в навыках; • процент нанимателей, о которых сообщается, что они обладают пробелами в навыках; • списки навыков, о которых работодатели сообщают как об отсутствующих или несоответствующих текущей рабочей силе / среди соискателей.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> • сборы статистических сведений по предприятиям
Пример и интерпретация	

Плотность и распределение пробелов в навыках по профессии, Англия, 2011 г.

	% работников, имеющих пробелы в навыках	Доля занятости (колонка %)	Доля пробелов в навыках (колонка %)
Общее	5	100	100
Менеджеры	3	20	11
Профессионалы	4	11	9
Ассоциированные профессионалы	5	7	6
Административный персонал/клерки	5	13	11
Квалифицированные рабочие профессии	5	7	7
Уход, досуг и другие услуги	5	8	8
Продажи и обслуживание клиентов	8	13	19
Аппаратчики	6	7	8
Низко квалифицированный персонал	8	15	20

Источник: Комиссия Великобритании по вопросам занятости и навыков (UKCES), 2012 г., стр. 72.

Доля работодателей, видящих следующие навыки как причину нехватки таланта

Недостатки технических навыков (профессиональные навыки)	
Отраслевые квалификации / сертификации – профессионал	16
Отраслевые квалификации / сертификации – профессии, требующие высокой квалификации	11
Оператор-механик/промышленное оборудование	3
Компьютерные/ИТ навыки	3
Коммуникативные/вербальные навыки	3
Иностранный язык	3
Недостатки навыков при трудоустройстве (социальные навыки)	
Навыки межличностного общения	6
Энтузиазм/мотивация	6
Взаимодействие/командная работа	4
Профессионализм (например, внешний вид, пунктуальность)	4
Гибкость/адаптивность/быстрая перестройка	4
Возможность иметь дело с неоднозначностью / сложностью	3
Внимание к деталям	3
Решение проблем и принятие решений	3

Источник: ManpowerGroup, 2012 г.

Индикатор позволяет получить качественную информацию о навыках, которых не хватает работодателям на рынке труда. В то время как нехватка навыков (трудно заполняемые вакансии / с недостаточными навыками) описывают в первую очередь недоступность квалифицированной рабочей силы в количественном выражении, пробелы в навыках указывают на качество. Два аспекта могут быть описаны: охват пробелов в разрезе доли рабочей силы, не обладающей достаточной квалификацией для выполнения своей работы (или альтернативно доля работодателей, сталкивающихся с этими пробелами) или список навыков, которые отсутствуют. В первом случае пример из Великобритании показывает, что пробелы в навыках осознаются работодателями в основном среди работников сферы продаж и обслуживания клиентов, а также низко квалифицированных рабочих. В обоих случаях 8% сотрудников имеют пробелы в навыках. Вместе они занимают около четверти занятости, но почти 40% всех пробелов в квалификации на рынке труда. Это может дать сигнал системе образования и обучения о том, что большинство пробелов в навыках воспринимаются как нижний уровень нетехнической квалификации. Однако индикатор не даёт информации, по каким навыкам не хватает рабочей силы.

Некоторые данные по этому аспекту могут быть обеспечены с помощью второго индикатора, который показывает, сколько работодателей видят каждый тип навыка в качестве причины дефицита навыков. Обследование рабочей силы предполагает, что они являются отраслевыми квалификациями, среди социальных навыков, межличностных навыков и мотивацией.

Методологические заметки

Эти списки не предоставляют информацию о фактическом уровне квалификаций рабочей силы, но предоставляют данные относительно пробелов в контексте требований своих рабочих мест. Они зависят от страны (например, требования к иностранным языкам в англоговорящей стране может быть ниже, чем в стране с не очень широко используемым официальным языком).

Таблица 28. Субъективное несоответствие с точки зрения работников/выпускников

Индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> • процент выпускников, утверждающих, что работа находится в совершенно другой области в сравнении с изучавшейся; • процент работников, которые сообщают о необходимости повышения квалификации для выполнения работы/о том, что они не пользуются имеющимися навыками в работе; • список навыков, которых не достаёт работникам/которыми не пользуются.
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"> • целевые исследования; • обследования домашних хозяйств.
Пример и интерпретация	

Данный индикатор предоставляет субъективное восприятие несоответствия навыков, по мнению работников. Его преимущество в том, что работник имеет очень специфические знания о том, что он на самом деле делает в своей работе и какой навык ему нужен для этого. Это означает, что, в соответствии с ограничением размера выборки, индикатор может предоставить подробную информацию для конкретных профессий.

Образовательная сфера несоответствия обучения на первой работе (%), Кыргызстан

Уровень образования нового участника рынка труда	Сфера обучения, требуемая нанимателем				
	Исключительно моя сфера	Моя сфера или близкая к ней	(Совершенно) иная сфера	Нет специфической сферы образования	Общее
Начальное профессиональное	33	28	15	24	100
Среднее профессиональное	38	20	11	31	100
Высшее	51	21	12	16	100

Примечание: Таблица относится только к тем, кто нашёл работу после окончания учебного заведения впервые, за исключением предпринимателей (N = 1263); недостающие данные ниже 1%

Источник: Бауманн и др., 2013 г., стр. 43.

При рассмотрении соответствия между сферой обучения и последующим трудоустройством, кажется, что люди с профессиональным образованием (начальным или средним) чаще находят работу в должности, которая непосредственно не связана с их сферой, чем те, кто получил высшее образование. Для последней группы, область обучения, кажется, играет более важную роль, и они чаще участвуют в деятельности на местах.

Методологические заметки

Процент работников с переизбытком квалификации, измеренный таким образом, может быть недооценен. Работники могут настроить своё восприятие к реальным знаниям, которыми они обладают, хотя человек с другим набором навыков может быть более продуктивным на той же работе.

2.5.3.4. Индикаторы, основанные на качественных источниках

Индикаторы, которые основаны на качественных источниках данных, могут быть использованы для заполнения пробелов в количественных данных или для лучшего понимания и интерпретации количественных данных. Информация может собираться с использованием различных качественных методов, таких как обзор литературы, фокус-группы, семинары и методы, подобные методу Дельфи. Использование этих методов для идентификации и прогнозирования профессиональных навыков будет описано более подробно в томе 2, часть А.

Индикаторы, основанные на качественных методах, не обеспечивают точной информации об уровнях, числе работников или вакансиях. Они могут, однако, дать очень интересную информацию. В следующем списке приведены примеры 'качественных индикаторов', хотя могут быть и многие другие в зависимости от целей конкретных анализов. Некоторые из них похожи на количественные индикаторы, которые уже рассматривались, с той разницей, что качественные индикаторы более сосредоточены на понимании причин, чем на попытке получить информацию об уровнях и сравнениях:

(а) спрос на навыки:

- (i) приоритетные сектора с точки зрения возможностей трудоустройства (первые 5 приоритетных секторов);
- (ii) приоритетные сектора с точки зрения изменения технологий;
- (iii) списки новых профессий и новых навыков в профессиях;

(б) предложение навыков:

- (i) уровни и области обучения, предпочитаемые учащимися и студентами (соискателями);
- (ii) наблюдаемые закономерности в региональной и международной мобильности работников;

(в) несоответствие навыков:

- (i) списки трудных для заполнения вакансий/вакансий в сферах, где наблюдается дефицит навыков;
- (ii) списки профессиональных навыков, которых, согласно восприятию работодателей, работники не имеют (в отдельных профессиях, секторах);
- (iii) списки навыков, недостаток которых испытывают соискатели/выпускники (в отдельных профессиях, секторах), согласно восприятию работодателей/сотрудников государственных служб занятости.

Таблица 29. Краткое изложение индикаторов и возможных источников данных

	Стандартные статистические данные								Источники данных, специфические для конкретных профессиональных навыков				Вторичные источники данных	
	Исследования трудовых ресурсов	Национальные отчеты	Государственные службы занятости	Статистика предприятий	Статистика системы образования	Переписи населения	Данные налоговых служб, администрации социального страхования	Исследования, проводимые учреждениями и организациями	Отслеживающие исследования	Качественные данные о профессиональных навыках	Прогнозы спроса и предложения на рынке труда	Международные базы данных		
Спрос														
Структура занятости по секторам	***	***		**		*	*	*	*		***	***		
Структура занятости по профессиям	***			*		*	*	**	**		**	**		
Структура секторов / профессий по возрасту	***			*		*	*	*	*		**	**		
Вакансии в соответствии с профессиями			***					***	***	**		*		
Предложение														
Возрастная структура населения или рабочей силы	***					***	*				***	***		
Структура населения / рабочей силы по образованию	***										**	**		
Состав выпускников	*				***				**					

		Стандартные статистические данные							Источники данных, специфические для конкретных профессиональных навыков				Вторичные источники данных	
		Исследования трудовых ресурсов	Национальные отчеты	Государственные службы занятости	Статистика предприятий	Статистика системы образования	Переписи населения	Данные налоговых служб, администрации социального страхования	Исследования, проводимые учреждениями и организациями	Отслеживающие исследования	Качественные данные о профессиональных навыках	Прогнозы спроса и предложения на рынке труда	Международные базы данных	
Участие взрослых в образовании и обучении	**					**			*					
	Несоответствие													
Уровень безработицы по уровню образования	***			**						**				
Пропорции безработных по сравнению с занятыми на каждом уровне образования	***			*										
Динамика заработной платы по профессиям					***				*					
Кривая Бевериджа	*				***				*					
Доля избыточно / недостаточно квалифицированных	***							*						

		Стандартные статистические данные							Источники данных, специфические для конкретных профессиональных навыков			Вторичные источники данных	
		Исследования трудовых ресурсов	Национальные отчеты	Государственные службы занятости	Статистика предприятий	Статистика систем образования	Переписи населения	Данные налоговых служб, администрации социального страхования	Исследования, проводимые учреждениями и организациями	Отслеживающие исследования	Качественные данные о профессиональных навыках	Прогнозы спроса и предложения на рынке труда	Международные базы данных
Трудные для заполнения вакансии / вакансии, где наблюдается дефицит профессиональных навыков									***		**		
Пробелы в профессиональных навыках, о которых сообщают наниматели									***		**		
Субъективное несоответствие, о котором сообщают работники/выпускники	*								*	***			

*** релевантно и часто используется; ** релевантно, но менее часто используется; * редко используется по причине существенных ограничений доступности, охвата содержания, объема выборки и т.д.

Источник: Автор.

2.5.4. Валидация результатов

Результаты анализа должны быть подвергнуты валидации, и этот процесс должен включать консультации с заинтересованными сторонами и экспертами в фокус-группах, на семинарах и с применением методов, сходных с методом Дельфи. Он может также включать сравнение результатов с результатами других исследований, включая зарубежные и международные.

Валидация поможет оценить результаты и предоставит справочную качественную информацию в поддержку их истолкования. Обсуждение может также предоставить полезную обратную связь по вопросу направленности анализа и помочь разработать информационные продукты, которые и будут распространяться.

2.6. Шаг 5: диссеминация и использование ИРТ

Шаг 5 сосредоточен на использовании ИРТ для уменьшения несоответствия навыков. Основной целью сбора и анализа данных является обеспечение участников рынка труда информацией, которую они смогут использовать для принятия решений по преодолению проблем несоответствия. Эти решения могут включать в себя осуществление политики по достижению лучшего соответствия на рынке труда лицами, ответственными за выработку политики; консультирование в сфере образования и профориентацию для отдельных лиц провайдером образования или национальными службами занятости. Что же касается компаний, то при помощи этого они смогут принимать решения о разработке или утверждении новых стратегий в отношении трудовых ресурсов.

Хотя и можно предположить, что доступ к информации о спросе и предложении навыков создаёт возможность для более правильного выбора, нужно признать, что могут быть и другие законные основания для принятия решений. Люди могут уделять больше внимания своим интересам и стремлениям, чем получению самой востребованной работы. ИРТ является важным фактором для выработки политики, хотя предоставление информации о действительных и потенциальных проблемах при достижении соответствия не обеспечивает решения. Видение политики и стратегии компаний должны основываться на информации, но не определяться ею.

ИРТ должна быть преобразована в форму, которая понятна и представляет ценность для конечных пользователей. Преобразование исходных данных в индикаторы – это только один шаг, и информация о спросе, предложении и несоответствии на рынке труда нуждается в дальнейшей интерпретации и переводе в форму, понятную для различных типов пользователей и значимую в отношении их информационных потребностей.

Государственный сектор играет значительную роль в таком информационном обеспечении и при дальнейшем использовании в рамках общественного информирования. В данном разделе основное внимание уделяется трём основным целевым группам пользователей ИРТ: это лица, ответственные за выработку политики, широкая общественность и работодатели.

2.6.1. Использование ИРТ для более эффективной выработки политики

Подходы к уменьшению и решению проблемы несоответствия должны быть найдены в образовательной политике, стратегиях развития профессиональных навыков и трудовых ресурсов, а также в национальной политике в отношении занятости. Информация о спросе, предложении и несоответствии профессиональных навыков должна быть преобразована в соответствующие действия в системе образования и обучения. Выявленные проблемы следует критически анализировать во время формирования политики по разработке и внедрению наиболее подходящих мер, которые могут включать:

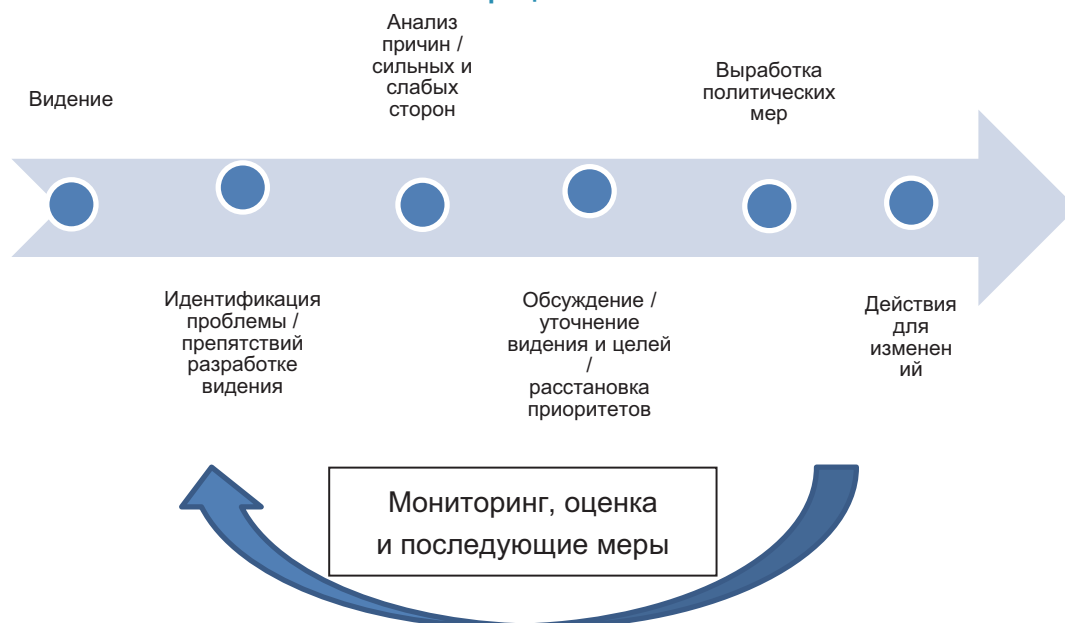
- (а) адаптацию или реформирование систем образования и обучения;
- (б) долгосрочные изменения, вносимые в систему образования (такие как меры по расширению участия в системах начального и среднего образования);
- (в) разработку национальной рамки квалификаций;
- (г) корректировку учебных планов, особенно для ПТОО, что поможет быстрее адаптироваться к структурным и технологическим изменениям в экономике и реагировать на проблемы, вызванные старением населения;
- (д) программы предоставления обучения/ученичества для безработных (в отношении областей/профессиональных навыков с высоким спросом, где существует недостаточное предложение трудовых ресурсов, посредством обучения на рынке труда);

- (е) совершенствование и развитие консультирования по вопросам образования, а также профориентации (например, использование информации о спросе на трудовые ресурсы и их несоответствии и передача такой информации соискателям);
- (ё) оказание поддержки тренингам в компаниях;
- (ж) поддержку участия взрослых в профессиональном образовании и обучении для решения проблем структурных изменений в занятости и старения населения;
- (з) разработку систем признания и валидации спонтанного обучения;
- (и) разработку совместной институциональной рамки для сбора, обработки, анализа и интерпретации текущих потребностей и потребностей в профессиональных навыках, а также выработка долгосрочной устойчивой политики, ориентированной на сокращение несоответствия навыков, включая создание национального органа, занимающегося потребностями в навыках.

Часто причины обнаруженных проблем могут быть многообразными, и, следовательно, требуют различных дополнительных мер. Изменение образовательной политики является первым шагом в решении проблемы несоответствия навыков, но оно не является универсальным решением. В разделе 1.3 описываются различные факторы изменения потребностей в навыках и причины несоответствия. Различные стратегические меры могут способствовать устранению несоответствия. При разработке последовательной политики также необходимо учитывать сопутствующие факторы, которые могут повлиять на успешность достижения лучшего соответствия на рынке труда, такие как механизмы установления заработной платы, улучшение условий труда, борьба с дискриминацией по возрасту и половому признаку, а также содействие географической мобильности. Помимо разработки образовательной и навыковой политики, важно также обеспечить ее согласованность с другими типами политики, которые могут способствовать достижению лучшего соответствия. Эти меры могут включать:

- (а) национальные планы развития;
- (б) политику в области миграции;
- (в) планы развития сектора / политику в промышленной сфере.

Рисунок 9. ИРТ в контексте политического процесса



Источник: автор.

Политические меры для достижения лучшего соответствия навыков должны включать широкий спектр заинтересованных сторон; общее видение, с чётко определёнными обязанностями при осуществлении политики, является ключевым фактором её успеха. Участие основных заинтересованных сторон из областей образования, экономики и занятости является фундаментальной основой для совместного анализа данных и разработки стратегического видения развития профессиональных навыков, действий и дорожных карт. Фактически, данные также должны

быть использованы для содействия диалогу и взаимодействию между акторами: создание знаний о настоящем и будущем спросе и предложении навыков, а также о пробелах в навыках само по себе не может способствовать достижению лучшего соответствия в краткосрочной / среднесрочной / долгосрочной перспективе. Страны должны удостовериться, что лица, ответственные за выработку политики, включают информацию в процесс принятия решений для того, чтобы донести её до участников в системе образования и обучения (политики, учебные заведения, учащиеся), а также на рынке труда: примеры могут включать национальные советы по ПТОО или профессиональным навыкам, отраслевые советы по навыкам, региональные органы с компетенциями в области региональной политики в отношении профессиональных навыков, кооперационные инициативы между провайдерами обучения и бизнесом, а также соответствующие системы профориентации' (Файлер, 2012).

В вышеприведенном цикле политики есть два основных этапа, когда ИРТ должна вносить важные исходные данные. Во-первых, ИРТ должна быть использована для идентификации и описания проблем. Это основная цель индикаторов, представленных ранее. Во-вторых, ИРТ может использоваться для мониторинга и оценки политики. Тем не менее, требуется некоторое время, прежде чем воздействие политических мер, фактически, может быть охвачено индикаторами рынка труда (в случае мер, направленных, в частности, на формальное образование). Поэтому индикаторы воздействия должны сопровождаться другими формами индикаторов мониторинга, что может предоставить более раннюю информацию об исходных данных, процессах и результатах политических мер.

Процесс выработки политики для достижения лучшего соответствия спроса и предложения профессиональных навыков в рамках помощи со стороны международной организации описывается на примере ситуационного исследования Шри-Ланки в приложении 3.

Общие уроки, извлечённые из этих примеров, показывают, что:

- (а) выявление проблем должно быть основано на ИРТ, которая опирается на эмпирические данные и поддерживается совместным анализом и обсуждением основных вопросов заинтересованными сторонами;
- (б) политика должна быть сосредоточена на приоритетных вопросах; решать актуальные проблемы, но также опираться на то, что уже было достигнуто и что может быть конкурентным преимуществом;
- (в) существуют многочисленные причины одной проблемы, и поэтому способствовать их решению могут многие меры;
- (г) политика должна основываться на общем видении;
- (д) конкретные политические меры (в отношении образования, профессиональных навыков, занятости) должны быть взаимосвязаны и согласованы с более общей политикой, такой как национальные планы развития;
- (е) выработка и осуществление политики требуют активного участия различных акторов.

Более подробную информацию о процессе выработки и реализации политики, представляющей значение с точки зрения уменьшения несоответствия навыков, можно получить в: MOT, 2011b; 2012a; 2014a.

2.6.2. Предоставление информации широкой общественности

Людям нужна ИРТ для принятия решений о своей карьере, образовании и обучении. Большинство из них не имеют специального опыта в работе с данными и статистикой, или же с материалами, подобными классификациям, шаблонам и аналогичным инструментам, используемым для подготовки ИРТ. Поэтому важно переводить информацию рынка труда в форму, близкую к повседневной жизни и к повседневному языку, легко понятную, удобную для пользователя и визуально привлекательную.

Интернет-сайты являются наиболее распространёнными информационными инструментами при коммуникации с широкой общественностью. Они используются для предоставления информации о ситуации на рынке труда в удобной для пользователя форме, понятной людям, у которых отсутствуют специальные знания в области анализа рынка труда. Информация о текущей ситуации и вероятном

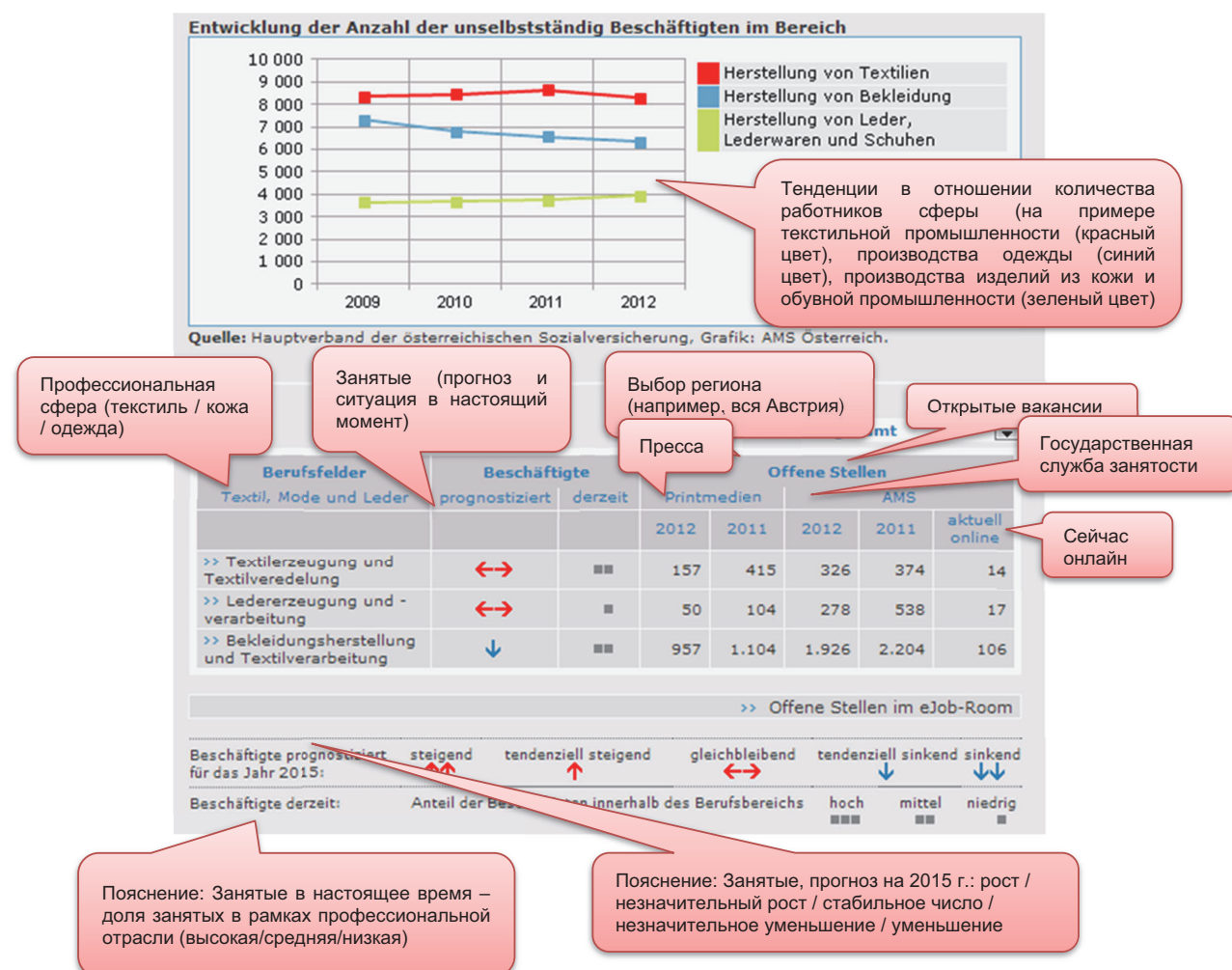
развитии событий в будущем, зачастую продукт сложных методологий, представляется в виде графиков и простых показателей.

Профессии формируют наиболее часто используемую перспективу, иногда в сочетании с квалификацией или областью. Информация может включать:

- (а) недавние и ожидаемые в будущем тенденции в сфере занятости;
- (б) число вакансий, доступных на рынке труда;
- (в) отобранную структурную информацию (такую, как доля мужчин и женщин в профессии, доля молодых или пожилых работников);
- (г) уровни и тенденции в отношении заработной платы;
- (д) ссылки на вакансии;
- (е) ссылки на соответствующие возможности обучения;
- (ё) сведения о компетенциях, необходимых для профессии;
- (ж) краткое словесное описание ситуации на рынке труда.

Сайт может также содержать указания о том, как просмотреть информацию, например, полный текст, или выполнить системный поиск, или же просмотреть топ-10 профессий.

Пример 1: Австрия – «Квалификационный барометр» государственной службы занятости Австрии: тенденции в профессиональной отрасли «Текстильная, кожевенная промышленность и мода»



Источник: государственная служба занятости Австрии: «Квалификационный барометр»: <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

Пример 2: Карьерные направления в Ирландии



Источник: Ведомство повышения квалификации Ирландии «Solais»: Занятость в соответствии с профессией: тенденции и перспективы. Квалифицированные специалисты: специалисты в области учёта и налогообложения: <http://lmi.fas.ie/> [доступ 8.12.2014 г.].

Блок 14. Дополнительные примеры представления информации о рынке труда широкой общественности

US O*NET (онлайн-версия сетевой базы данных профессий, публикуемой Департаментом труда США): <http://www.onetonline.org/>

Шведская служба занятости: «Yrkeskompassen»: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsseekande/Yrkesoch-framtid/Yrkeskompassen.html>

Национальная обсерватория занятости и обучения «Czech future skills» (Чешская Республика): <http://www.budoucnostprofesi.cz/en/index.html>

Европейская Комиссия: Панорама профессиональных навыков ЕС: <http://euskillsparanorama.ec.europa.eu/>

Веб-сайт обладает полезным общим интерфейсом, к которому может иметь доступ широкая аудитория пользователей; сайт также отличается гибкостью и лёгкостью, с которой производится его сопровождение. В странах с хорошо развитой статистической инфраструктурой может использоваться преимущество автоматической загрузки некоторых данных из баз данных различных провайдеров, а также другие функции.

Доступ в интернет может быть проблематичным в некоторых районах, особенно для лиц из наиболее уязвимых слоев общества. Роль государственных служб занятости и других поставщиков услуг, таких как профконсультанты в школах, заключается в том, чтобы передавать ИРТ своим клиентам в подходящей форме, очень часто посредством личного контакта. Более подробную информацию о роли государственных служб занятости в прогнозировании и достижении соответствия профессиональных навыков можно получить в томе 4.

Консультантам нужна определённая информация в удобной для пользователя форме для применения при непосредственной работе с клиентами.

Пример 3: Чешская Республика: профессиональный профиль (информационный продукт для консультантов по вопросам карьеры)

Название профессиональной группы: Код по МСКЗ:		Инженерно-технические работники 3115	
Развитие занятости:		Размер профессиональной группы (сопоставительный анализ группы)	
Количество занятых (2011 г.)	50 800	Очень большое число	
Долгосрочное развитие занятости (2000 – 2010 гг.)	Незначи- тельное увеличение		
Среднесрочное развитие занятости (2005 – 2010 гг.)	Стабильное число		
Развитие в состоянии рецессии (2008 – 2010 гг.)	Незначи- тельное уменьшение		
Перспективы занятости в будущем (2014 г.)		Выше среднего	
Возможности на рынке труда		Каковы эти возможности в сравнении с аналогичными профессиями?	
Вакансии (октябрь 2010 г.)	287	Похожий Хуже Хуже	
Уровень безработицы (октябрь 2010 г.)	4,8%		
Доля трудных для заполнения вакансий (октябрь 2010 г.)	0,06		
Соискатели на одно вакантное место (октябрь 2010 г.)	8,9		
Основные сектора занятости			
Металлообрабатывающая промышленность		См. подробности на: http://www.budoucnostprofesi.cz	
Часть данной группы, рабочие места, созданные в этой отрасли (2009 г.)	24%		
Среднесрочная тенденция занятости в отрасли (2010 – 2015 гг.)	Незначи- тельное уменьшение		
Долгосрочная тенденция занятости в отрасли (2015 – 2020 гг.)	Незначи- тельное уменьшение		
Автомобилестроение			
Часть данной группы, рабочие места, созданные в этой отрасли (2009 г.)	21%		
Среднесрочная тенденция занятости в отрасли (2010 – 2015 гг.)	Стабильное число		
Долгосрочная тенденция занятости в отрасли (2015 – 2020 гг.)	Стабильное число		
Машиностроение и приборостроение			
Часть данной группы, рабочие места, созданные в этой отрасли (2009 г.)	21%		
Среднесрочная тенденция занятости в отрасли (2010 – 2015 гг.)	Незначи- тельное уменьшение		
Долгосрочная тенденция занятости в отрасли (2015 – 2020 гг.)	Незначи- тельное уменьшение		

Рекомендуемая сфера получения образования		
Преобладающая сфера образования	Инженерное дело	См. подробности на: http://katalog.nsp.cz
% работников с образованием, полученным в иной сфере (2010 г.)	30%	
Уровень образования (2010)		
Начальное образование	0%	
Полное среднее профессиональное образование (МСКО 3С)	17%	
Полное среднее образование (МСКО 3А-4)	69%	
Высшее образование (МСКО 5-6)	14%	
Зарботки		
Средняя заработная плата (2-й квартал 2010 г.)	29 107	См. подробности на: http://www.ispv.cz
Рост заработной платы по сравнению с похожими профессиями (2005 – 2010 гг.)	Похожий рост	
Сравнение заработной платы с з/п работников того же квалификационного уровня (средняя заработная плата для всех работников данного уровня = 100)	124	
Выпускники (рекомендуемая сфера образования)		
Число выпускников (2005 – 2010 гг.)	Незначительное уменьшение	
Прогноз в отношении числа выпускников (2011 – 2015 гг.)	Незначительное уменьшение	
Уровень безработицы среди выпускников (2010 г.)	12,2%	
Развитие уровня безработицы среди выпускников (2009 – 2010 гг.)	Значительное повышение	
Возрастная структура		Средний показатель для аналогичных профессий
% молодых работников (в возрасте менее 35 лет)		31% 33%
% работников старшего возраста (в возрасте 55+ лет)		15% 14%

Источник: NÚV: Koncepce dalšího vzdělávání [Национальный институт образования: Концепция непрерывного образования], <http://www.nuv.cz/folder/34/> (только на чешском языке), перевод выполнен Национальным фондом образования.

2.6.3. Предоставление информации бизнесу

В то время как предоставление информации о несоответствии профессиональных навыков экспертам, отдельно взятым лицам, а также лицам, ответственным за выработку политики, во многих странах хорошо развито, предоставление соответствующей информации предприятиям остаётся проблемой.

Подбор и обучение рабочей силы в компаниях может извлечь выгоду из информации об общих тенденциях на рынке труда и навыках, а также о других характеристиках отдельных работников. Тем не менее, информация очень часто недостаточно детализирована для того, чтобы быть использованной работодателями непосредственно.

В Канаде были собраны следующие фактические данные о потребностях работодателей в ИРТ:

- (а) 'ИРТ особенно полезна для работодателей в периоды высокой занятости на рынке труда, когда уровень безработицы низок и найти работников трудно;
- (б) работодатели выразили мнение о том, что трудности в случае с ИРТ заключаются не только в недоступности некоторой информации, но также в недостатке ясности в отношении того, какая информация доступна, и в сложности определения того, где находится информация;

- (в) [...] Работодатели выразили потребность в ИРТ более «локального» характера, в информации о заработных платах и пособиях, а также в большей лёгкости при поиске и доступе к ИРТ;
- (г) большинство работодателей предпочитают доступ к ИРТ через интернет’;
- (Мюррей, 2010, стр. 4).

На практике ИРТ значительно чаще используется работодателями – крупными предприятиями, для которых более общие и глобальные тенденции являются более значимыми, чем для малых и средних предприятий. Это также связано с тем, что в более крупных компаниях есть специализированные должности менеджеров, занимающихся подбором персонала, у которых имеется опыт работы с ИРТ, что не является эффективным или возможным для малых и средних предприятий. В то же время во многих странах МСП являются основными работодателями, что приводит к постановке вопросов о посреднических ролях (ролях государственных служб занятости) в предоставлении ИРТ предприятиям. В Канаде ‘Около 30% работодателей обратились за помощью при поиске и интерпретации ИРТ. Помощь наиболее часто предоставляли консультанты по кадровым ресурсам, вторым источником ИРТ были государственные веб-сайты. Среди работодателей малых предприятий около 40% сообщали, что им была бы полезна помощь при поиске ИРТ» (Мюррей, 2010, стр. 9).

ИРТ может быть особенно важна для компании, рассматривающей возможность выхода на новый рынок, где у неё ещё нет опыта. Компании необходимо оценить множество аспектов, некоторые из которых связаны с имеющимся предложением навыков. Компании объединяют оценки из общедоступных источников с информацией, подобранной с учётом конкретных потребностей, которая предоставляется консультантами, привлекаемыми на основании договора. Обеспечение независимой ИРТ может увеличить готовность работодателей инвестировать в стране, так как это позволяет им оценить возможности и снизить риски. Компании хорошо осведомлены о проблемах с официальной статистикой во многих странах, и усовершенствование её с точки зрения доступности, надёжности и прозрачности – в национальных интересах не только с точки зрения наличия фактических данных для выработки государственной политики, но и с точки зрения предоставления информации предприятиям, которые могут быть заинтересованы в инвестировании.

Пример: Оценка привлекательности местоположения, используемая учреждениями и консалтинговыми компаниями

Источник	Основные составляющие	Суб-составляющие, связанные с трудовыми ресурсами	
Компания «Aon Hewitt»	Портал «People Risk @Index»: <ul style="list-style-type: none"> • демография • государственная поддержка • система образования • развитие талантов • практика трудоустройства 	Демография <ul style="list-style-type: none"> • численность населения трудоспособного возраста • иммиграция/эмиграция • производительность труда • старение населения • наличие рабочей силы в будущем 	Развитие талантов <ul style="list-style-type: none"> • качество способностей начального уровня • качество технической подготовки • качество подготовки управленческих кадров • рабочие языки • утечка мозгов
		Государственная поддержка <ul style="list-style-type: none"> • риск планирования в сфере трудовых ресурсов в будущем • терроризм и политический риск • уровень насилия и преступности • отношения с правительством • коррупция 	Практика трудоустройства <ul style="list-style-type: none"> • предвзятость и фаворитизм • трудовые отношения • текучесть кадров • пособия на медицинское обслуживание

Источник	Основные составляющие	Суб-составляющие, связанные с трудовыми ресурсами	
		Система образования <ul style="list-style-type: none"> • уровень грамотности • вместительная способность системы образования • выпускники средних школ • зачисление в систему высшего образования • расходы на образование 	Равные возможности <ul style="list-style-type: none"> • подбор руководящих кадров • охрана труда и техника безопасности • ограничения в отношении сокращения кадров • жесткость расходов на персонал
Учебный центр «Global Location and Facility Services» («Глобальные услуги по размещению и оснащению») консалтинговой компании «Deloitte»	Критерии оценки места – шесть измерений <ul style="list-style-type: none"> • политическая среда/ макросреда • операционная среда • привлекательность расположения • трудовые ресурсы • инфраструктура/ доступность • стимулы и налогообложение 	Трудовые ресурсы <ul style="list-style-type: none"> • общие характеристики резерва рабочей силы • наличие конкретного набора навыков (например, профессиональные навыки, знание языков) • гибкость рынка труда 	<ul style="list-style-type: none"> • практики на рынке труда (например, уровень заработной платы, локальные политические меры в отношении социальной инфраструктуры) • средний уровень текучести кадров и способы его снижения
Компания «Economist Intelligence Unit»	Анализ стран, отраслей либо исследование поведения клиента Экономический риск <ul style="list-style-type: none"> • Финансовый риск • Политический риск • Предпринимательский риск 	<ul style="list-style-type: none"> • Трудовое законодательство • Промышленный труд • Заработная плата и льготы • Рабочее время 	<ul style="list-style-type: none"> • Помощь в случае неполной и временной занятости • Прекращение трудовых отношений • Трудоустройство иностранцев
Индекс лёгкости ведения бизнеса Всемирного банка	Оценивает страны в соответствии с индикаторами найма работников ⁴ , которые не включены в общие рейтинги лёгкости ведения бизнеса, но включены в ежегодный отчёт «Ведение бизнеса» (Doing Business)	Показатели найма работников <ul style="list-style-type: none"> • устойчивость занятости • трудность найма • негибкость рабочего времени 	<ul style="list-style-type: none"> • сложность сокращения штатов • расходы в связи с сокращением

Источник	Основные составляющие	Суб-составляющие, связанные с трудовыми ресурсами	
Индекс глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума	<p>Основные требования</p> <ul style="list-style-type: none"> • учреждения • инфраструктура • макроэкономическая среда • здравоохранение и начальное образование <p>Усилители эффективности</p> <ul style="list-style-type: none"> • высшее образование и обучение • эффективность рынка товаров • эффективность рынка труда • тенденции развития финансового рынка • технологическая готовность • размер рынка <p>Инновации и факторы сложности</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень развития бизнеса • инновации 	<p>Высшее образование и обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень зачисления в систему среднего образования • уровень зачисления в систему высшего образования • качество системы образования • качество преподавания математики и естественных наук • качество школ менеджмента • местная доступность исследовательских услуг и услуг тренинга • степень подготовки персонала 	<p>Эффективность рынка труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • сотрудничество во взаимоотношениях «наниматель – работник» • гибкость определения заработной платы • устойчивость занятости • практики найма и увольнения • расходы в связи с сокращением • оплата труда и производительность • опора на профессиональное управление • утечка мозгов • доля женщин в составе трудовых ресурсов

Источник: Юнг, 2012 г.

СОКРАЩЕНИЯ И АКРОНИМЫ

СЕДЕФОП	Европейский центр по развитию профессионального образования
ЕФО	Европейский фонд образования
G20	«Группа двадцати»
МОТ	Международная организация труда
МСКО	Международная стандартная классификация образования
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСКЗ-08	Международная стандартная классификация занятий, утвержденная в 2008 г.
МСОК	Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности
ОПРТ	Основные показатели рынка труда
ИТР	Исследование трудовых ресурсов
ИРТ	Информация рынка труда
ИСРТ	Информационная система рынка труда
ГСЗ	Государственная служба занятости
SWTS	Исследование перехода от школы к трудовой деятельности (School to Work Transition Survey)
ПТОО	Профессионально-техническое образование и обучение
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
Доллар	Доллар США
ПОО	Профессиональное образование и обучение

ССЫЛКИ И РЕСУРСЫ

[Доступ к URL-адресам 8.12.2014 г.]

Седефоп (Европейский центр развития профессионального обучения), ЕФО, МОТ. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия навыков и рабочих мест:*

Крихель, Б. и др. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков – том 2: Разработка прогнозирования, сценариев и прогнозов в отношении профессиональных навыков.* Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Уилсон, Р.А.; Тарджани, Х.; Рихова, Х. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков – том 3: Работа на уровне секторов.* Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Андерсен, Т.; Файлер, Л. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков – том 4: Какова роль провайдеров услуг по трудоустройству?* Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Корбелла, Т.; Мане, Ф. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков – том 5: Разработка и проведение исследования установленных навыков.* Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Шонбург, Х. (2015). *Руководство по прогнозированию и достижению соответствия профессиональных навыков – том 6: Выполнение отслеживающих исследований.* Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Аллен, Дж.; ван дер Фельден, Р. (2001). *Образовательные несоответствия против несоответствий навыков: воздействие на заработные платы, удовлетворенность работой и поиск места работы без отрыва от текущего места работы.* Оксфорд, экономические документы, том 53, № 3, стр. 434-452. <http://dx.doi.org/10.1093/oep/53.3.434>

Аллен, Дж. и др. (2013). *Несоответствие навыков и использование профессиональных навыков в развитых странах: фактические данные исследования Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC).* Маастрихт: Центр исследований образования и рынка труда, Маастрихтский университет. <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:ae821ea-fbfc-4fee-9596-c933f4b594e8/ASSET1>

Андерсен, Т. и др. (2010). *Прогнозирование потребности в навыках трудовых ресурсов и подготовка людей к новым рабочим местам. Какова роль государственных служб занятости в раннем определении потребностей в навыках и повышении квалификации трудовых ресурсов?* Доклад, подготовленный для Европейской Комиссии.

Аносова, Д. и др. (2012). *Латвийская безработица носит циклический характер.* Форум по изучению стран Восточной Европы и стран с переходной экономикой. Серия аналитических записок В СВОБОДНОМ ДОСТУПЕ, декабрь 2012 г. <http://freepolicybriefs.org/2012/12/10/the-latvian-unemployment-is-cyclical/>

Бауман, А. и др. (2013). *Переход от школы к трудовой деятельности в Кыргызстане: результаты исследования 2011/2012 гг.* Турин: Европейский фонд образования. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F468B191CAD95B8BC1257BBE005530DF/\\$file/School-to-work%20transition_Kyrgyzstan.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/F468B191CAD95B8BC1257BBE005530DF/$file/School-to-work%20transition_Kyrgyzstan.pdf)

Бруни, М. и др. (2013). *Дефицит и пробелы в профессиональных навыках на рынке труда Камбоджи: фактические данные исследования потребностей работодателей в навыках.* Женева: Международное бюро труда. МОТ, серия рабочих документов по Азиатско-Тихоокеанскому региону. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

Вебер, Т. (2011). Профилирование систем эффективной интеграции на рынке труда. Документ по тематическому синтезу, представленный на конференции по профилированию систем эффективной интеграции на рынке труда, г. Брюссель, 11 и 12 мая 2011 г.

ЕФО (2011). *Рынки труда и трудоустраиваемость: тенденции и вызовы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине*. Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/\\$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/01507285AD527498C125797D0052AD32/$file/Labour%20markets%20&%20employability.pdf)

ЕФО (2012). *Хорватия: обзор развития трудовых ресурсов*. Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/\\$file/Croatia%20HRD%20review.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8EF018AE9B5BAD9FC12579F400651CDD/$file/Croatia%20HRD%20review.pdf)

ЕФО (2013). Проект *MATCH: руководство по отслеживающим исследованиям: подготовительный этап*. Документ, представленный на валидационном семинаре в г. Салоники, 5 июля 2013 г.

Евростат (2013а). *Занятость и безработица (Исследование рабочей силы)*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/introduction

Йохансен, Й. и Гателли, Д. (2012). *Измерение несоответствия в странах-партнёрах ЕФО: методическая записка*. Турин: Европейский фонд образования. Рабочий документ. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8CD9C37301384D51C1257AAD0038145B/\\$file/Measuring%20mismatch_methodological%20note.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/8CD9C37301384D51C1257AAD0038145B/$file/Measuring%20mismatch_methodological%20note.pdf)

Кинч, Т. (2013). *Прогнозирование и достижение соответствия спроса и предложения навыков, сигнализация достижения соответствия навыков на рынке труда*. Турин: Европейский фонд образования. Внутренний документ ЕФО.

Комиссия Соединенного Королевства по вопросам занятости и профессиональных навыков (2012). *Исследование навыков работодателя Комиссией Соединенного Королевства в 2011 г.: результаты по Соединенному Королевству*. Материал взят с сайта: <http://www.ukces.org.uk/publications/employer-skills-survey-2011>

Компания «ManpowerGroup» (2012). *Исследования «Недобор талантов»: результаты исследований*. Милуоки: компания «ManpowerGroup». http://www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage-2012/pdf/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_US_FINALFINAL.pdf

Компания «ManpowerGroup». (2013а). *Исследование «Недобор талантов», 2013: результаты исследования*. Милуоки: компания «ManpowerGroup». http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES

Компания «ManpowerGroup». (2013b). *Великий недобор талантов: пробуждение: действия, которые нужно предпринять для достижения устойчивости рабочей силы*. Милуоки: компания «ManpowerGroup». http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/3335c8e9-8b90-4496-adcc-af1e6ca28d6d/2013_Talent_Shortage_WP_FNL_US_hi.pdf?MOD=AJPERES

Компания «NILS» («Northwestern Independent Living Services Inc.») (2013). *Система мониторинга дефицита и избытка на рынке навыков: соответствующий дополнительный материал, не использованный непосредственно для индикаторов*. Канберра: Австралийское агентство по трудовым ресурсам и производительности труда.

Куддо, А. (2010). *Регистрация безработицы и пособия в странах Европы и Средней Азии. Краткое информационное изложение по странам Европы и Средней Азии*, апрель 2011 г., том 37. Вашингтон, федеральный округ Колумбия: Всемирный банк. http://siteresources.worldbank.org/INTECALEA/Resources/KB37_Unemployment_Registration_Benefits_ECA.pdf

Мангожо, Н. (2003). *Современная практика разработки информационных систем рынка труда для планирования развития трудовых ресурсов в развитых и развивающихся странах, а также в странах с переходной экономикой*. Женева: Международная организация труда. Рабочий документ отдела навыков и занятости № 13.

МОТ (1997). *Частные агентства по трудоустройству, конвенция № 181*. Конвенция о частных агентствах по трудоустройству, принятая Международной организацией труда в г. Женеве 19.06.1997 г. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

МОТ (2004). *R195: рекомендация по развитию трудовых ресурсов*. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,en:NO

- MOT (2007). *Руководство для частных агентств по трудоустройству: нормативные требования, мониторинг и контроль их соблюдения*. Женева: Международная организация труда.
- MOT (2009). *Поддержка МОТ роли государственных служб занятости на рынке труда*. Документ, представленный для обсуждения и разработки рекомендаций в Комитете по занятости и социальной политике, г. Женева, 9.10.2009 г. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf
- MOT (2011a). *Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста: G-20: стратегия в области профессиональной подготовки кадров*. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang--en/index.htm
- MOT (2011b). *Профессиональные навыки для политики занятости, краткое изложение: разработка национальной политики в области развития навыков*. Женева: Международное бюро труда; отдел профессиональных навыков и трудоустройства, сектор занятости. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167172/lang--en/index.htm
- MOT (2012a). *Руководство по разработке национальной политики в области занятости*. Женева: МОТ, Международное бюро труда, отдел политики занятости. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_188048.pdf
- MOT (2012b). *Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08): структура, определения групп и таблицы соответствия: Том 1*. Женева: Международное бюро труда.
- MOT (2013a). *Измерение неформальности: статистический справочник по неформальному сектору и неформальной занятости*. Женева: Международное бюро труда. http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222979/lang--en/index.htm
- MOT (2013b). *Положение о статистике труда, занятости и недостаточному использованию трудовых ресурсов*. Женева: 19-я Международная конференция специалистов по трудовой статистике. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang--en/index.htm
- MOT (2014a). *Рекомендации по включению аспектов профессиональных навыков в анализ занятости и разработку политики на национальном уровне*. Женева: Международное бюро труда.
- MOT (2014b). *Руководство к пониманию ключевых индикаторов рынка труда*. Женева: Международная организация труда.
- Мюррей, А. (2010). *Состояние знаний о роли и влиянии информации рынка труда: обзор канадских данных*. Оттава: Центр по изучению уровня жизни. Отчет об исследовании Центра по изучению уровня жизни; № 2010-04. <http://www.csls.ca/reports/csls2010-04.pdf>
- Натансон, Р. (2010). *Экономический рост, экономическая политика и связь с занятостью: Израиль*. Женева: Международная организация труда. Рабочий документ по занятости; № 83. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_174581.pdf
- Натли, С.М. и др. (2000). *Что функционирует?: политика и практика на основе фактических данных в сфере коммунальных услуг*. Бристоль: издательство «Policy Press».
- Организация Объединенных Наций (2008). *Ненаблюдаемая экономика в национальных счетах: обзор национальных практик*. Женева: Организация Объединенных Наций. <http://www.unecce.org/fileadmin/DAM/stats/publications/NOE2008.pdf>
- Организация Объединенных Наций; МОТ (2010). *Справочник по измерению численности экономически активного населения и связанных с ним характеристик при переписях населения*. Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций. Методологические исследования, серия F, № 102.
- ОЭСР (2002). *Измерение ненаблюдаемой экономики: справочник*. Париж: ОЭСР. <http://www.oecd.org/std/na/1963116.pdf>
- Правительство Альберты (2013): *заполняемость вакантных позиций в 2013 г., среднее число часов, отработанных за неделю, и средняя почасовая заработная плата в зависимости от профессии: Альберта и экономические районы*. <http://work.alberta.ca/documents/top-fifty-occupations-in-alberta-by-vacancy.pdf>

Рихова, Х.; Стриецка-Илина, О. (2014). *Рекомендации по включению аспектов навыков в анализ данных сферы занятости и разработку политики*. Женева: МОТ.

Седефоп (2008). *Терминология европейской политики в области образования и обучения: подборка 100 основных терминов*. Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. http://www.Седефоп.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

Седефоп (2010). *Проблема достижения соответствия профессиональных навыков: анализ несоответствия навыков и политических последствий этого*. Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза.

Спарребом, Т. (2013). Информация рынка труда и системы анализа. В: Казес, С.; Верик, С. (ред.). *Перспективы экономики труда для развития*. Женева: Международная организация труда, стр. 256-282. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_190112/lang--en/index.htm

Тагдизи-Рад, С. (2012). *Макроэкономическая политика и занятость в Иордании: подход к разрешению парадокса экономического роста при недостатке рабочих мест*. Женева: Международная организация труда. Рабочий документ по занятости; No 118. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191243.pdf

Файлер, Л. (2012). *Прогнозирование и достижение соответствия спроса и предложения профессиональных навыков в странах-партнёрах ЕФО*. Турин: Европейский фонд образования. Аналитическая записка ЕФО.

Фридман, Е. и др. (2000). *Уклоняясь от воровской руки: определяющие факторы неофициальной деятельности в 69 странах*. «Journal of Public Economics», июнь 2000 г., том 76, № 3, стр. 459-493. [http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727\(99\)00093-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00093-6)

Харамильо, М. (2013). *Рост занятости и сегментация в Перу, 2001-2011 гг.: ситуационное исследование сегментации рынка труда на примере страны*. Женева: Международная организация труда. Рабочий документ по занятости; № 151. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_232513.pdf

Чрнкович-Позаич, С.; Файлер, Л. (2011). *Активация безработных: оптимизация политики активации на Западных Балканах и в Турции*. Турин: Европейский фонд образования. [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/463ACFA279C80281C125798400494F93/\\$file/Activation policies_Western Balkans & Turkey.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/463ACFA279C80281C125798400494F93/$file/Activation%20policies_Western%20Balkans%20&%20Turkey.pdf)

Эль Ашкар Хиляль, С. и др. (2013). *Модель проекций занятости Филиппин: постановка задач в сфере занятости и сценарии*. Женева: Международное бюро труда. Рабочий документ по трудоустройству; № 140. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_213378.pdf

Юнг, М. (2012). *Стратегическое планирование рабочей силы сквозь национальные границы*. Брюссель: организация «Conference Board».

Веб-сайты

[Доступ к URL-адресам 8.12.2014 г.]

US O*NET (онлайн-версия сетевой базы данных профессий, публикуемой Департаментом труда США): <http://www.onetonline.org/>

Ведомство повышения квалификаций Ирландии «Solas»: *Занятость в соответствии с профессией: тенденции и перспективы. Квалифицированные специалисты: специалисты в области учёта и налогообложения.* <http://lmi.fas.ie/>

Всемирный банк: <http://data.worldbank.org/>

Группа Всемирного банка: *исследования предприятий: предпринимательский опыт.* <http://www.enterprisesurveys.org/>

Европейская Комиссия. Занятость, социальные вопросы и инклюзия: *Новые профессиональные навыки для новых рабочих мест.* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

Европейская Комиссия: *Панорама профессиональных навыков ЕС.* <http://euskillspanorama.ec.europa.eu/>

Евростат: Статистика (Базы данных по занятости и безработице). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Институт статистики ЮНЕСКО: *Данные для положительных изменений.* <http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx>

Институт статистики ЮНЕСКО: МСКО, *Международная стандартная классификация образования.* <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

Компания «ManpowerGroup»: *девятое ежегодное исследование «Недобор талантов», 2014 г.* <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer/>

Компания «Трехима»: *Система информации о средних заработках.* <http://ispv.cz/en/homepage.aspx>

MOT: База данных «ILOSTAT». <http://www.ilo.org/ilostat>

MOT: База данных «LABORSTA». <http://laborsta.ilo.org/>

MOT: МСКЗ, *Международная стандартная классификация занятий.* <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

MOT: ОПРТ – *Основные показатели рынка труда.* http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

Национальная обсерватория занятости и обучения «Czech future skills» (Чешская Республика): <http://www.budoucnostprofesi.cz/en/index.html>

Организация Объединенных Наций, Департамент по экономическим и социальным вопросам: МСОК, изд. 4. (*Международная стандартная промышленная классификация всех отраслей хозяйственной деятельности; редакция 4*). <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>

ОЭСР: PIAAC – Программа международной оценки компетенций взрослых: *исследование профессиональных навыков ОЭСР.* <http://www.oecd.org/site/piaac/>

ОЭСР: PISA – *международная программа по оценке образовательных достижений учащихся.* <http://www.oecd.org/pisa/>

Седефоп: *Прогнозирование спроса и предложения профессиональных навыков.* <http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx>

Шведская служба занятости: *Yrkeskompassen.* <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssoekande/Yrkesoch-framtid/Yrkeskompassen.html>

ПРИЛОЖЕНИЯ: ситуационные исследования

Ситуационные исследования Иордании и Украины являются образцами того, каким образом информация рынка труда может быть использована и проанализирована в контекстах разных стран. Ситуационное исследование Шри-Ланки посвящено разработке политики, направленной на улучшение соответствия спроса и предложения профессиональных навыков, при поддержке международной технической помощи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

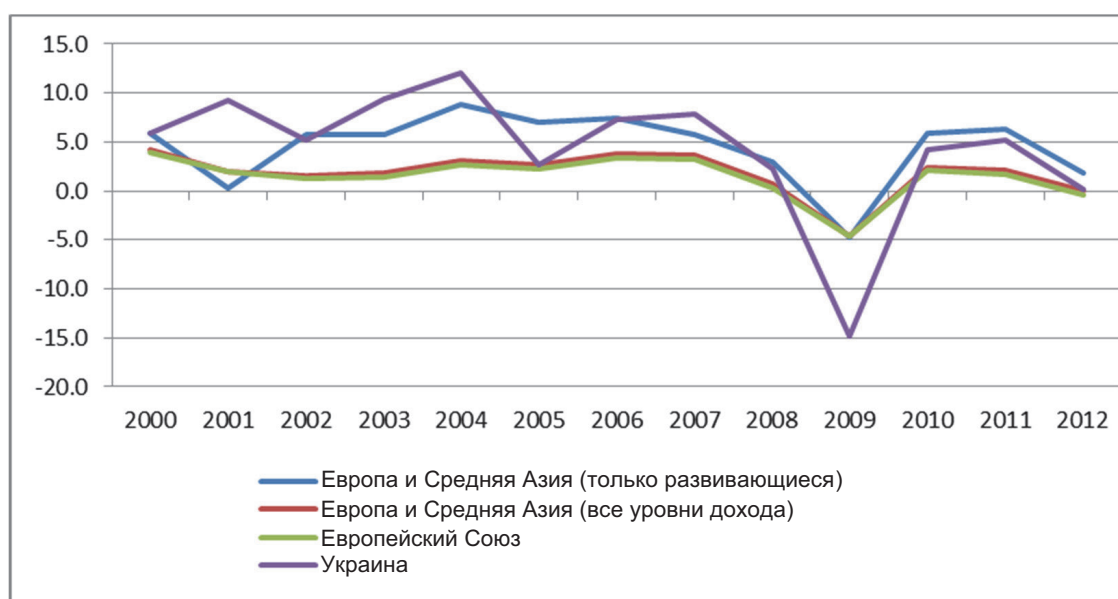
Ситуационное исследование 1: Украина

Данное ситуационное исследование основано на статистических данных. Для формирования окончательных выводов рекомендуются валидация и обсуждение на основе качественных методов.

Контекст экономики

Экономика Украины успела достигнуть лучших результатов, чем общий средний результат региона Европы и Средней Азии до 2008 года, когда мировой финансовый кризис серьезно ударил по ней (рис. А1:1). В 2009 году ВВП упал на 15% по отношению к предыдущему году. Это также объясняется зависимостью Украины от импорта энергоносителей ⁽¹⁴⁾ и отсутствием существенных структурных реформ, что сделало экономику уязвимой в случае внешних потрясений ⁽¹⁵⁾.

Рисунок А1:1. Ежегодный рост ВВП (%)



Источник: Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014> [доступ 8.12.2014 г.]

Экономика, вероятно, страдала также из-за большой доли теневой экономики (чуть выше 45% в 2007 году, Всемирный банк, 2014b) и неформальной занятости (9,4% от несельскохозяйственной занятости в 2009 году, МОТ, 2014). Закон о бюджете на 2005 год внедрил значительные усовершенствования в препятствовании этим явлениям, но развитие рынков капитала, борьба с коррупцией и улучшение законодательной базы по-прежнему представляют собой серьезные проблемы ⁽¹⁶⁾.

Спрос на навыки

В 2012 году число занятых в Украине составило около 20 млн чел. (табл. А1:1). Почти четверть из них работали в секторе торговли, гостиничного хозяйства и ресторанного дела. С 2000 по 2012 год тенденция занятости в промышленном секторе была, в абсолютном выражении, нисходящей. Тенденция занятости в сельскохозяйственном секторе была также нисходящей до 2010 года, в то время как в 2012 году наметился незначительный подъем. Это, возможно, объясняется «чистым притоком» работников из других секторов в связи с экономическим кризисом.

¹⁴ ЦРУ, Центральное разведывательное управление: *Всемирная книга фактов: Европа: Украина*. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html> [доступ 8.12.2014 г.].

¹⁵ Всемирный банк: Страны: *Обзор Украины*. <http://www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview>

¹⁶ ЦРУ, Центральное разведывательное управление: *Всемирная книга фактов: Европа: Украина*. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html> [доступ 8.12.2014 г.]

Перед экономическим кризисом наиболее динамично развивающейся сферой был финансовый сектор, где число занятых увеличилось более чем вдвое в период с 2000 по 2008 год. Этот сектор, однако, предоставил возможность трудоустройства лишь незначительной части населения (менее 2%). В областях торговли и услуг в сфере бизнеса также наблюдалась тенденция роста даже во время кризиса (увеличение на 9 процентных пунктов с 2000 по 2012 год).

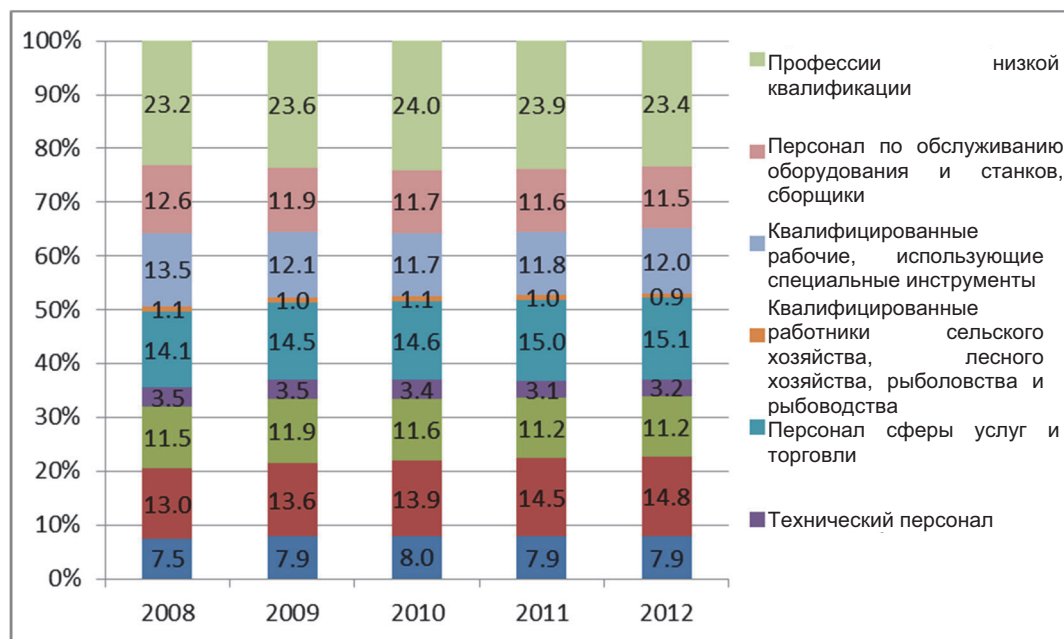
Таблица А1:1. Занятость по видам экономической деятельности

	2000 (2000-е гг.)	2008 (2000-е гг.)	2012 (2000-е гг.)	2000 (%)	2008 (%)	2012 (%)
Всего	20 175.0	20 972.3	20 354.3	100	100	100
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство. Рыболовство	4 367.0	3 322.1	3 506.7	22	16	17
Промышленность	4 598.3	3 871.4	3 303.6	23	18	16
Строительство	903.6	1 043.4	902.2	4	5	4
Торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовой техники и предметов личного пользования. Гостиницы и рестораны	3 121.3	4 744.4	4 894.1	15	23	24
Транспорт и коммуникации	1 355.0	1 465.8	1 361.3	7	7	7
Финансовая деятельность	166.1	394.9	324.3	1	2	2
Операции с недвижимым имуществом, сдача в аренду, инженерное дело и проектирование, предоставление услуг предпринимателям	815.9	1 150.4	1 202.5	4	5	6
Государственное управление	1 198.6	1 067.5	1 079.41	6	5	5
Образование	1 609.7	1 702.4	1 672.9	8	8	8
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	1 379.6	1 369.9	1 309.9	7	7	6
Другие виды экономической деятельности	659.9	840.1	797.4	3	4	4

Источник: Государственная служба статистики Украины: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Несмотря на выделенные тенденции по секторам профессиональная структура занятости в Украине продолжает оставаться практически стабильной (рис. А1:2). Почти четверть всех занятых на протяжении данного периода времени работала по профессиям, как правило, требующим лишь начального образования (Международная стандартная классификация занятий, МСКЗ 1), в то время как около 40% работало по профессиям, требующим среднего или послесреднего, но не высшего образования (МСКЗ 2-3), и около 35% - по профессиям, требующим высшего образования (МСКЗ 4).

Рисунок А1:2. Занятость по профессиям, возрастная группа 15-70 лет (%)

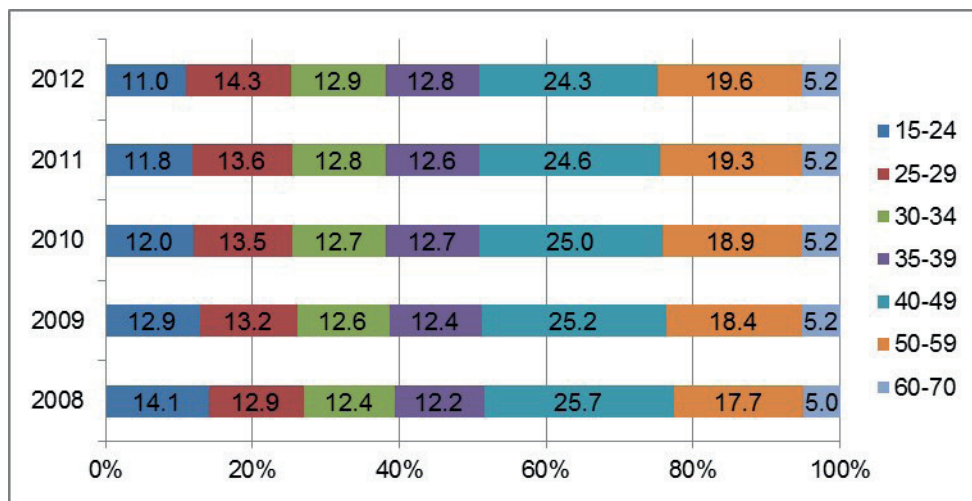


Источник: Государственная служба статистики Украины, 2009; 2010; 2012; 2013.

Предложение навыков

Трудовые ресурсы стареют (рис. А1:3). Доля возрастной группы 15-24 лет в структуре трудовых ресурсов снизилась примерно на 3 процентных пункта, в то время как доля работников в возрасте более 50 лет в структуре трудовых ресурсов возросла почти на 2 процентных пункта.

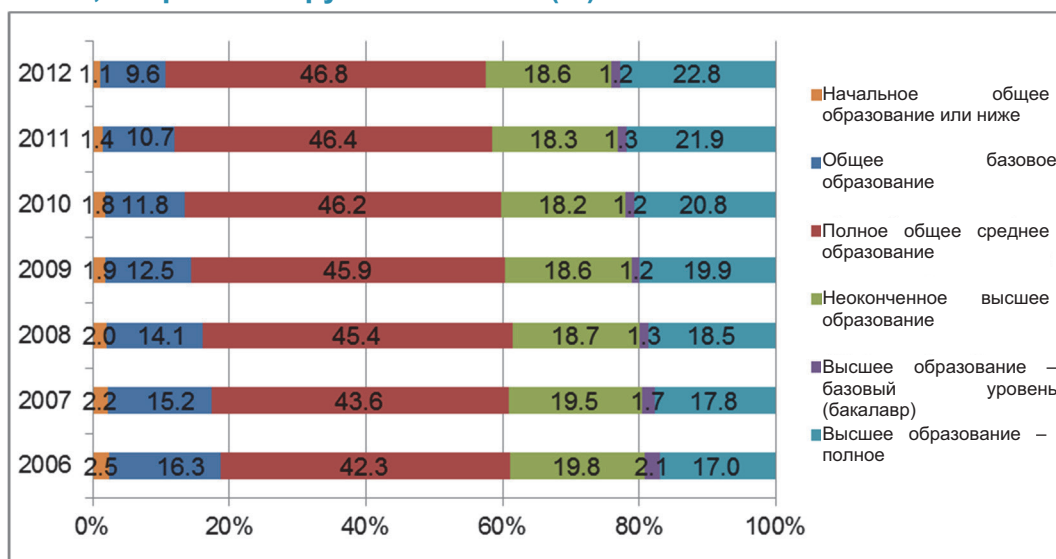
Рисунок А1:3. Трудоспособное население (занятые + безработные) в соответствии с возрастом (%)



Источник: Государственная служба статистики Украины, 2009; 2010; 2012; 2013.

Образовательная структура населения Украины движется в сторону более высоких достижений в образовании (рис. А1:4). В 2012 году около 11% населения имело базовый уровень образования или ниже по сравнению с примерно 19% в 2006 году. Доля людей с окончанным или неоконченным высшим образованием увеличилась с примерно 39% до примерно 43% за тот же период. Доля людей, получивших полное высшее образование, возросла быстрее - примерно на одну треть за рассматриваемый период. Доля людей с неполным высшим образованием осталась стабильной на высоком уровне. Хотя отчасти такая тенденция отразила количество тех, кто ещё находится в процессе получения высшего образования, она также могла быть обусловлена стабильным числом бросивших учёбу.

Рисунок А1:4. Население в соответствии с наивысшим достигнутым уровнем образования, возрастная группа 15-70 лет (%)

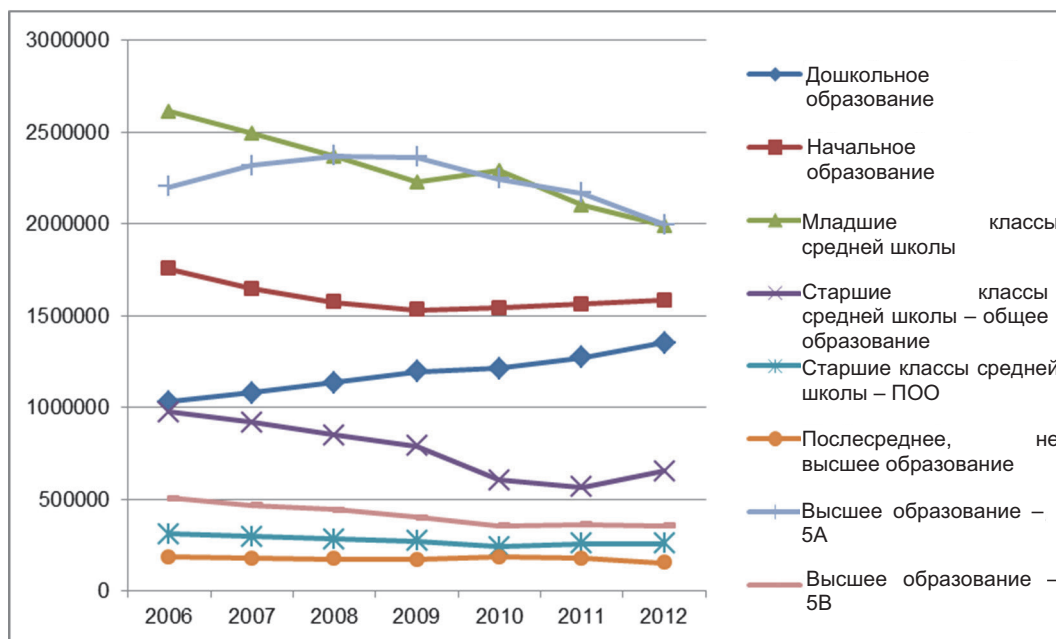


Источник: Государственная служба статистики Украины, 2009; 2010; 2012; 2013.

С 2006 по 2012 год общее число обучающихся в системе дошкольного образования возрастало (рис. А1:5), что является важным условием для усиления участия женщин на рынке труда. В то время как количество зачисленных в младшие классы средней школы сокращалось, в 2012 году тенденция

на уровне старших классов средней школы стала обратной. На уровне старших классов средней школы большее число учащихся было вовлечено в систему общего образования, чем в систему ПТО. В то время как количество зачисленных в систему ПТО оставалось более стабильным, зачисление в систему среднего (полного) общего образования сокращалось до 2011 года. Число зачисленных в систему высшего образования обнаруживало следующие различные тенденции в соответствии с типом программы: в отношении более кратких программ (Международная стандартная классификация образования, МСКО 5В) существовала тенденция снижения до 2010 года, а затем появилась тенденция практически к стабильности, в то время как в отношении более длительных программ (МСКО 5А) до 2009 года существовала тенденция роста, а затем появилась тенденция снижения.

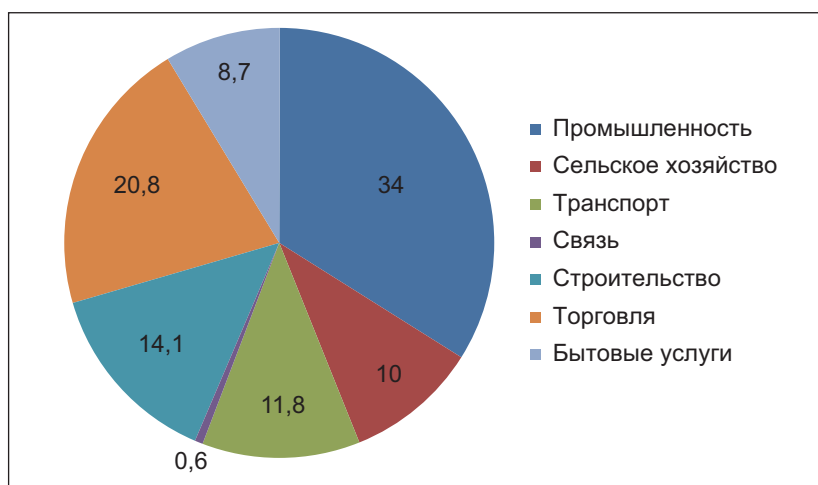
Рисунок А1:5. Доля лиц, получающих образование (в государственных и частных учебных заведениях) в соответствии с уровнем образования и типом программы



Источник: Институт статистики ЮНЕСКО: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0 [доступ 17.03.2014 г.].

Среди учащихся ПТО в 2011 году (рис. А1:6) наиболее привлекательными областями были промышленность (34%) и торговля (около 21%). Было бы интересно проанализировать эволюцию участия в техническом и профессиональном образовании по различным областям знаний со временем и связать это с тенденциями занятости по секторам, чтобы выявить возможную корреляцию между ними.

Рисунок А1:6. Участие в ПОО по сферам обучения, 2011 г. (%)



Источник: Данные министерства образования и науки за 2014 г.

Несоответствие профессиональных навыков

В 2012 году общий уровень безработицы достиг 7,5%, это самый высокий уровень в регионе (табл. А1:2).

Таблица А1:2. Уровень безработицы (%)

	2012
Беларусь	0,6
Молдова	5,7
Россия	5,5
Украина	7,5

Примечание: данные по Беларуси относятся к возрастной группе 16-59 лет (мужчины) и 16-54 лет (женщины); данные по Молдове относятся к возрастной группе 15-64 лет; данные по Украине к возрастной группе 15-70 лет.

Источник: Беларусь: Национальный статистический комитет, 2013 г.;

Молдова: Национальное бюро статистики: Исследование трудовых ресурсов. <http://statbank.statistica.md> [доступ 14.02.2014 г.];

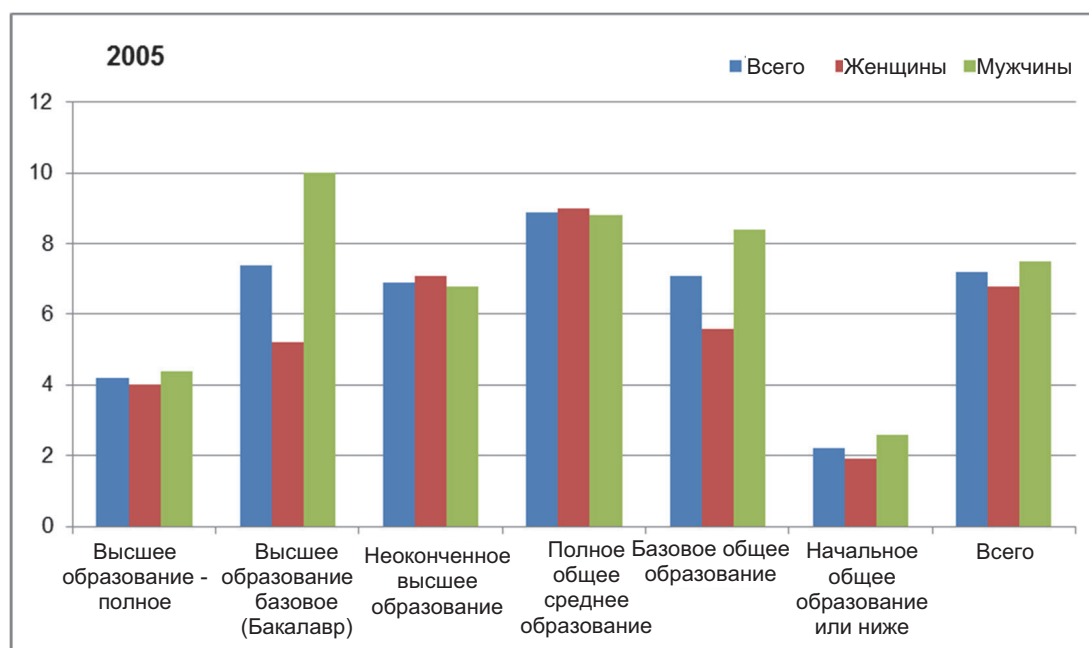
Россия: Федеральная служба государственной статистики: Экономическая активность населения России: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/Main.htm [доступ 3.12.2013 г.];

Украина: Государственная служба статистики Украины, 2013 г.

Сравнение показателей безработицы в соответствии с уровнем образования в 2005 и 2012 годах (рис. А2:7) указывает на возможные растущие несоответствия на уровне высшего образования, в котором зарегистрированы наиболее значительные изменения. Если в 2005 году уровень безработицы населения со степенью бакалавра был ниже (около 7%), чем у людей с общим средним образованием (около 9%), в 2012 году он был значительно выше (почти 13%), чем у людей со всеми другими уровнями образования, который остался практически стабильным с течением времени. Однако лишь от 1 до 2% населения приняли участие в получении этого уровня образования на протяжении рассматриваемого периода (Государственная служба статистики Украины, 2009; 2010; 2012; 2013).

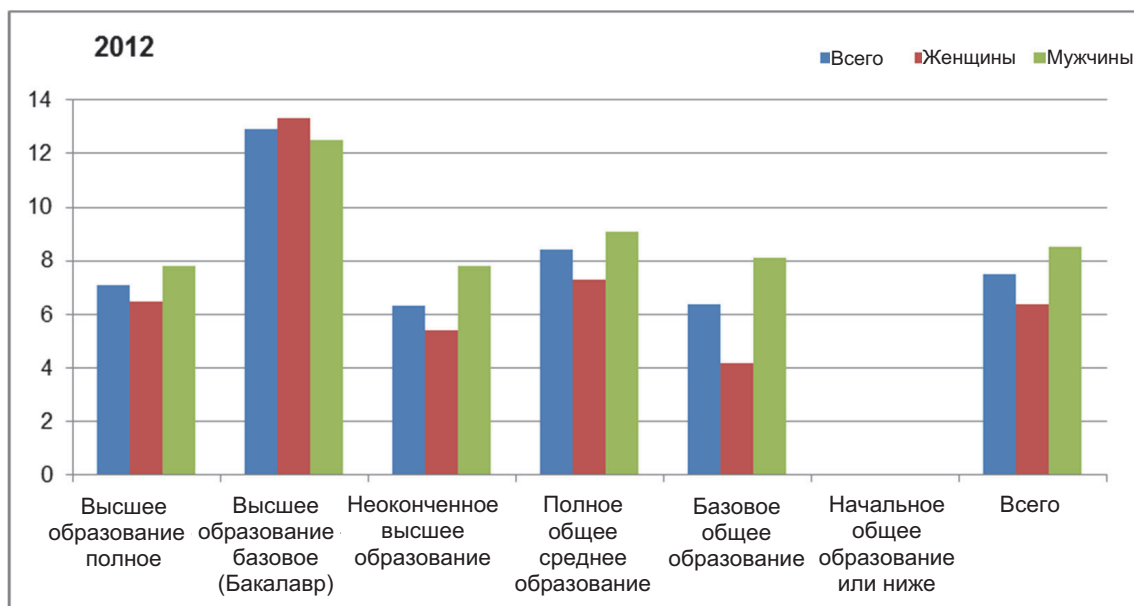
Разрыв в безработице между населением с полным высшим образованием и более низкими уровнями образования снизился. Это можно объяснить относительно быстрым ростом числа людей с высшим образованием, которых рынок труда оказался не в состоянии принять с соответствующей скоростью, либо недостаточной релевантностью учебных планов высшего образования рынку труда.

Рисунок А1:7. Уровень безработицы в соответствии с образованием и полом (2005 г.), возрастная группа 15-70 лет (%)



Источник: Государственная служба статистики Украины, 2013 г.

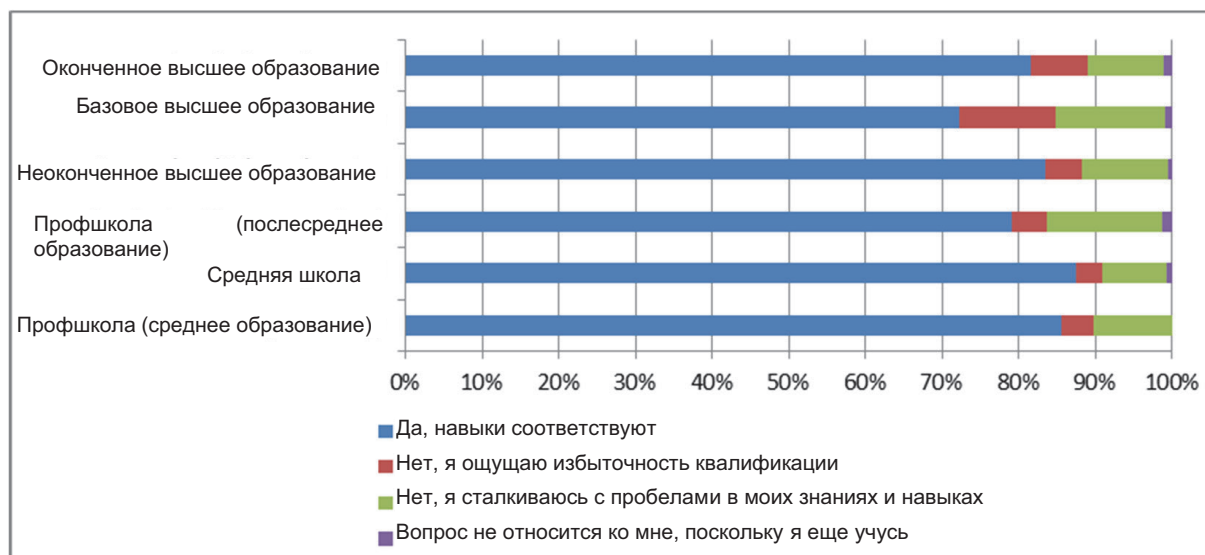
Рисунок А1:8. Уровень безработицы по уровню образования и полу (2012 г.), возрастная группа 15-70 лет (%)



Источник: Государственная служба статистики Украины, 2013 г.

В 2013 году около 80% молодых людей в Украине считали, что их образование и обучение оказались значимыми для их места работы в настоящее время (рис. А1:9). Часто среди тех, кто ощущал некоторое несоответствие более распространенной ситуацией отмечалось наличие пробелов в профессиональных навыках или потребность в дополнительном обучении, чем избыточная квалификация. Люди с окончанным и неоконченным высшим образованием незначительно отличались в этом отношении от людей со средним образованием. Самая высокая доля тех, кто наиболее остро ощущал пробел в профессиональных навыках, была среди людей с профессиональным послесредним образованием, в то время как люди с базовым высшим образованием (степень бакалавра) ощущали избыточность квалификации.

Рисунок А1:9. Субъективное несоответствие, воспринимаемое в зависимости от уровня образования (2013 г.), возрастная группа 15-29 лет (%)



Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые в настоящее время трудоустроены и не зачислены в систему образования.

Источник: Собственные подсчеты, основанные на исследовании МОТ о переходе от школы к трудовой деятельности.

С точки зрения занятости (рис. А1:10), наибольшая доля людей, которые ощущали недостаток навыков, была среди менеджеров и ремесленников. В случае рабочих, связанных с ручным трудом (ремесленников), данные указывают на возможные проблемы в профессиональном образовании.

Рисунок А1:10. Субъективное несоответствие, воспринимаемое в соответствии с профессией (2013 г.), возрастная группа 15-29 лет (%)



Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые в настоящее время трудоустроены и не зачислены в систему образования.

Источник: Собственные подсчеты, основанные на исследовании MOT о переходе от школы к трудовой деятельности.

Источники

Всемирный банк (2014b). *Особое внимание Украина: дорожная карта для срочных макроэкономических и структурных реформ*. Вашингтон: Всемирный банк. <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/ukraine/ua-focus-april-2014-en.pdf>

Государственная служба статистики Украины (2009). *Экономическая активность населения в Украине: 2008*. Киев: Государственная служба статистики Украины.

Государственная служба статистики Украины (2010). *Экономическая активность населения в Украине: 2009*. Киев: Государственная служба статистики Украины.

Государственная служба статистики Украины (2012). *Экономическая активность населения в Украине: 2011*. Киев: Государственная служба статистики Украины.

Государственная служба статистики Украины (2013). *Экономическая активность населения в Украине: 2012*. Киев: Государственная служба статистики Украины.

Международная организация труда (МОТ) (2014). *База данных статистики занятости*. http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html.

Национальный статистический комитет Республики Беларусь (2013). *Статистический ежегодник Республики Беларусь*. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. http://belstat.gov.by/en/bgd/katalog-publikatsii/public_compilation/index_94/

Веб-сайты

[Доступ к URL-адресам 8.12.2014 г.]

Всемирный банк: Страны: *Обзор Украины*, <http://www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview>

Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014>

Государственная служба статистики Украины: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Институт статистики ЮНЕСКО: Создание набора данных http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=136&IF_Language=eng&BR_Topic=0

Национальное бюро статистики Республики Молдова: *Исследование трудовых ресурсов*. <http://statbank.statistica.md>

Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации: *Экономическая активность населения России*: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/Main.htm.

ЦРУ, Центральное разведывательное управление: *Всемирная книга фактов*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

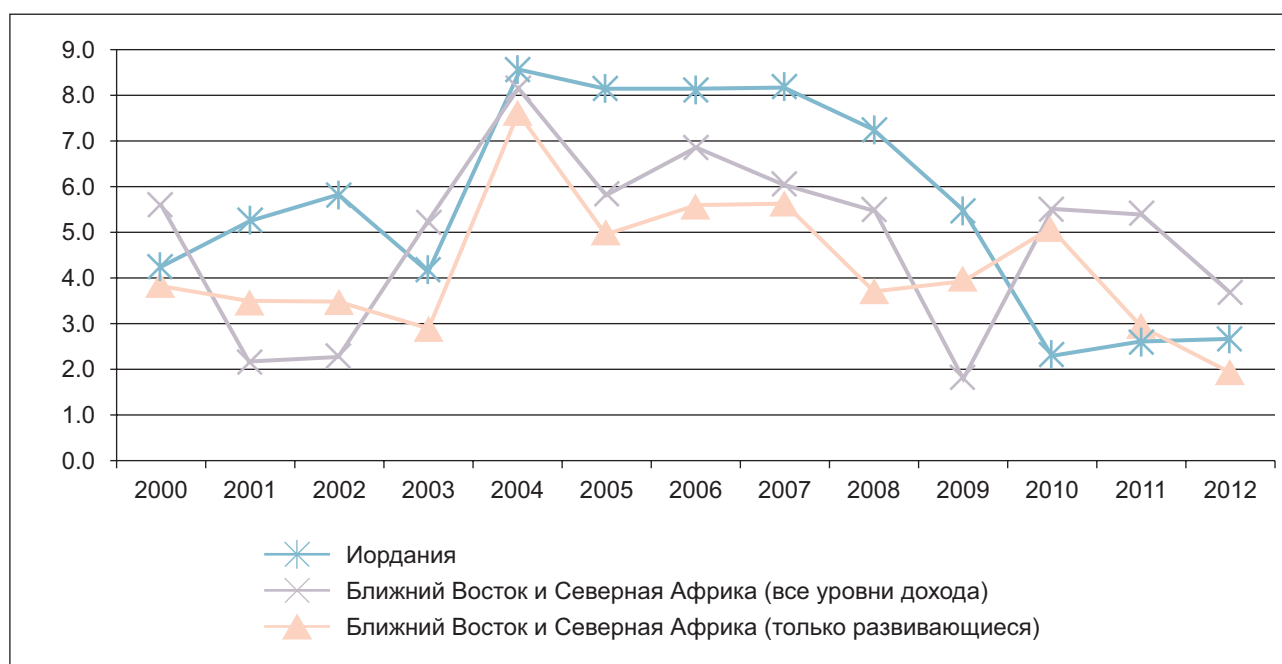
Ситуационное исследование 2: Иордания

Ситуационное исследование основано на статистических данных. Валидация и обсуждение основаны на качественных методах, которые рекомендуются для формирования окончательных заключений.

Контекст экономики и рынка труда

С 2004 по 2007 годы экономика Иордании испытывала стабильный рост на уровне около 8% по сравнению с предыдущими годами. После этого темпы её ВВП начали замедляться (см. рисунок A2:1). Несмотря на это, страна никогда не погружалась в рецессию: после достижения самого низкого уровня роста в 2010 году (2.3%), экономика немного восстановилась, хотя и с меньшей скоростью, чем до 2004 года (меньше чем наполовину). Однако Иордания остается уязвимой к внешним потрясениям из-за её зависимости от импорта энергоносителей ⁽¹⁷⁾.

Рисунок A2:1. Годовой темп роста ВВП (%)



Источник: Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014> [доступ 8.12.2014 г.].

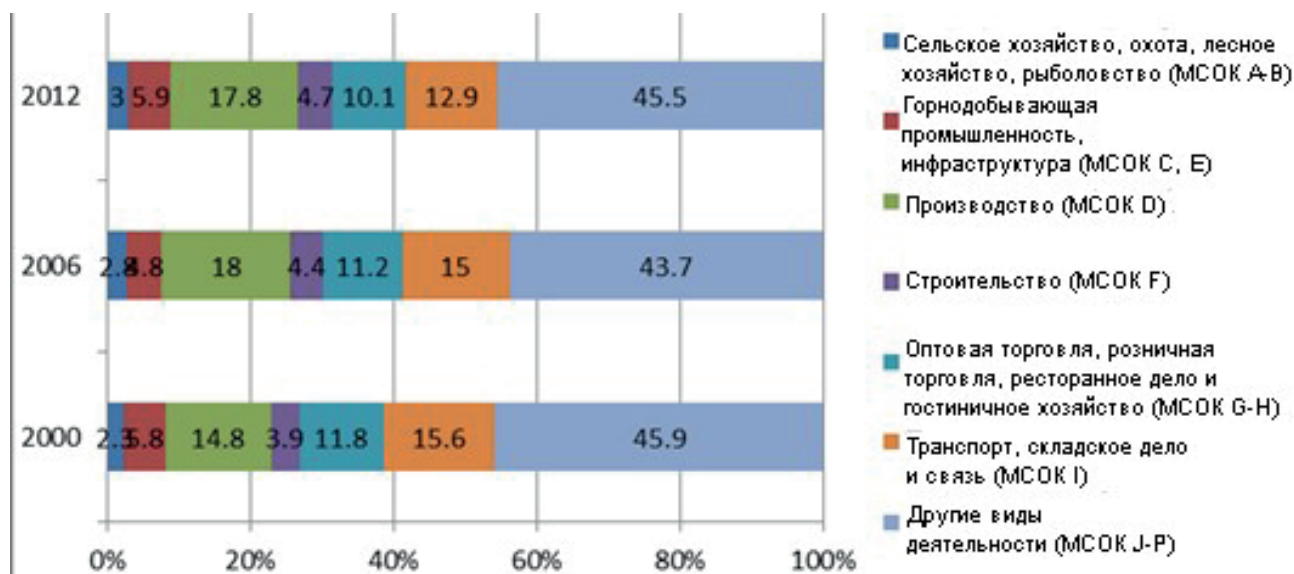
Более двух третей валовой добавленной стоимости (ВДС) Иордании в 2012 году было произведено в сфере услуг (рис. A2:2). Другие виды деятельности, в том числе государственное управление, образование и финансовое посредничество, создали около 45% от общей НДС, после чего следуют производство (18%), транспорт, складское хозяйство и связь (около 13%). Сельское хозяйство создало только 3% от общей НДС, что связано с климатом страны и, в частности, с дефицитом воды ⁽¹⁸⁾.

В течение 2004 – 2007 годов обрабатывающая промышленность была наиболее стремительно растущим сектором с примерно 10% среднего годового роста (рис. A2:3). Рецессия существенно затронула производственный сектор, рост которого составил ежегодно в среднем около 3% на протяжении 2008 – 2012 годов. Наиболее пострадавшим сектором было строительство, где средние годовые темпы роста упали с почти 10% (2004 – 2007 гг.) до примерно 1% (2008 – 2012 гг.). После 2008 года рост сферы услуг также замедлился до примерно 3% в год в среднем.

¹⁷ Всемирный банк: Страны: Обзор Иордании. <http://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview> [доступ 8.12.2014 г.]

¹⁸ Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014>

Рисунок A2:2. Структура валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности, иорданский динар по существующим ценам (%).



Примечание: данные взяты из Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК) Изд. 3.1.

Источник: Собственные расчеты Организации Объединенных Наций: Национальные отчеты, база основных совокупных данных <https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp>.

Рисунок A2:3. Ежегодный средний темп роста добавленной стоимости по виду экономической деятельности (%)



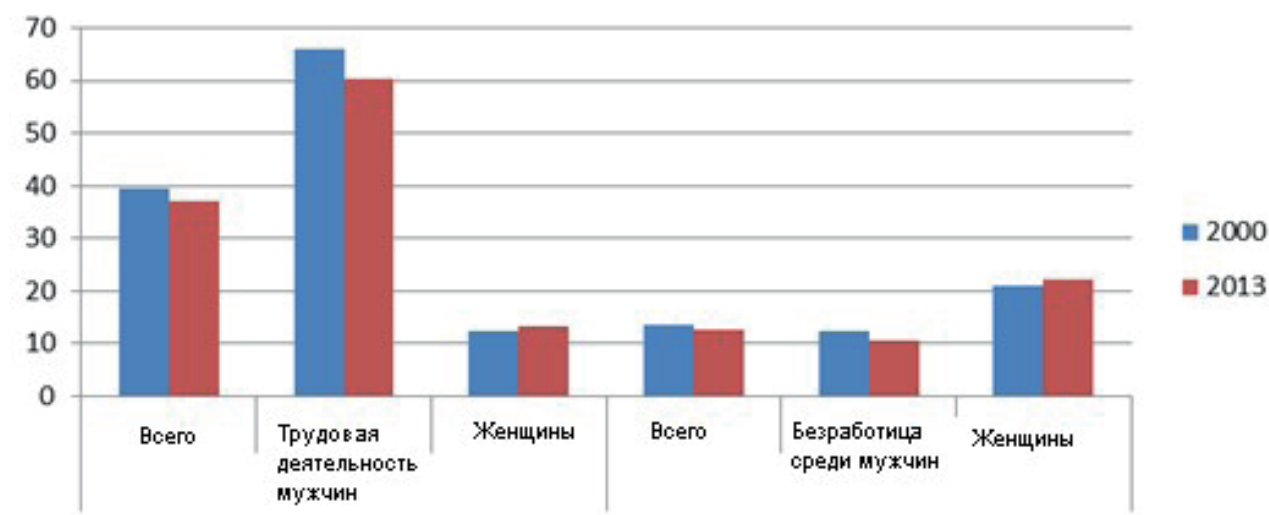
Примечание: данные взяты из Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК) Изд./версия 3.1.

Источник: Собственные расчеты Организации Объединенных Наций: Национальные отчеты, база основных совокупных данных <https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp>.

Трудовые ресурсы Иордании насчитывали в 2012 году около 1,7 млн человек ⁽¹⁹⁾. Показатели трудовой деятельности для людей в возрасте 15+ в 2013 году были довольно низкими, но с существенными различиями по полу (рис. A2:4). Участие женщин в трудовой деятельности так и не достигло 15%, оставаясь практически на уровне 2000 года. В то время как у мужчин это участие составляло в четыре раза больше (60%), но в сравнении с 2000 годом снизилось на примерно 5 процентных пунктов. Уровень безработицы был достаточно умеренным, но в 2013 году среди женщин (около 20%) он оказался почти в два раза выше, чем уровень безработицы среди мужчин (около 10%).

¹⁹ Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014>

Рисунок А2:4. Показатели экономической активности и уровень безработицы в соответствии с полом, возрастная группа 15+ (%)



Примечание: данные относятся к уточненным уровням участия в трудовой деятельности, которые рассчитаны как соотношение между трудовыми ресурсами и численностью населения в возрасте 15+.

Источник: Департамент статистики, 2014 г.

Спрос на навыки

В 2013 году около четверти занятости в Иордании было сосредоточено в сферах государственного управления и обороны (Табл. А2:1). Доля государственных секторов в общей занятости лишь незначительно возросла по отношению к 2010 году (+2 процентных пункта). Сектора «оптовая и розничная торговля» и «производство» охватывают около 16% и 10% занятости в Иордании соответственно.

Таблица А2:1. Занятость по видам экономической деятельности (%)

	2010	2013
А – Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	2.0	2.0
В – Карьерная разработка и добыча полезных ископаемых	0.9	1.0
С – Производство	10.4	9.9
Д – Обеспечение электроэнергией, газом, паром и кондиционирование воздуха	0.8	0.6
Е – Водоснабжение; канализация, удаление отходов и рекультивация	0.2	0.2
Ф – Строительство	6.4	6.4
Г – Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	16.1	15.7
Н – Транспортировка и хранение/складское дело	8.3	7.6
И – Деятельность в сфере гостиничного хозяйства и ресторанного дела	2.2	2.5
Ж – Информация и коммуникация	1.8	1.6
К – Финансовая деятельность и страхование	1.6	1.9
Л – Операции с недвижимостью	0.4	0.6
М – Профессиональная, научная и техническая деятельность	2.2	2.3
Н – Деятельность административных служб и служб поддержки	1.5	1.3
О – Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование и социальное обеспечение	24.1	26.2
Р – Образование	12.1	12.1

	2010	2013
Q – Здравоохранение и деятельность в социальной сфере	5.1	5.0
R – Искусство, сфера отдыха и развлечений	0.5	0.3
S – Иная деятельность в сфере услуг	2.5	2.2
T – Деятельность в домашних хозяйствах	0.4	0.3
U – Деятельность экстерриториальных организаций и органов	0.4	0.3
Всего	100.0	100.0

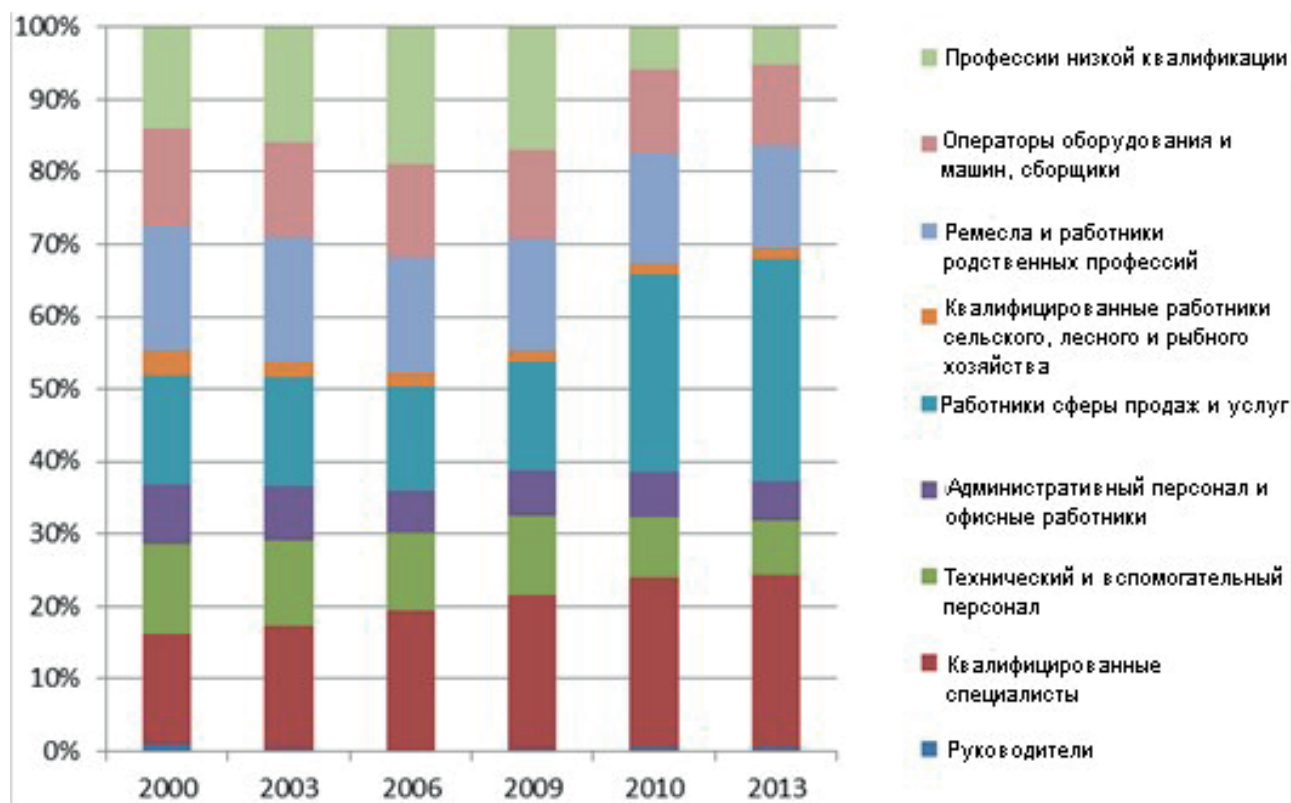
Примечание: данные взяты из Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК) Изд. 4.

Источник: Департамент статистики: статистика по секторам. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

Профессиональная структура занятости развивалась в течение определённого времени (рис A2:5), предполагая изменения в спросе на профессиональные навыки. В то время как доля занятых по профессиям, как правило, требующим только начального образования (Международная стандартная классификация занятий, МСКЗ 1), упала почти на 75%, число работающих в сфере услуг (МСКЗ 2-3) почти удвоилось. В отношении профессий, требующих высшего образования (МСКЗ 4), только среди квалифицированных специалистов отмечается положительная тенденция (около 5 процентных пунктов).

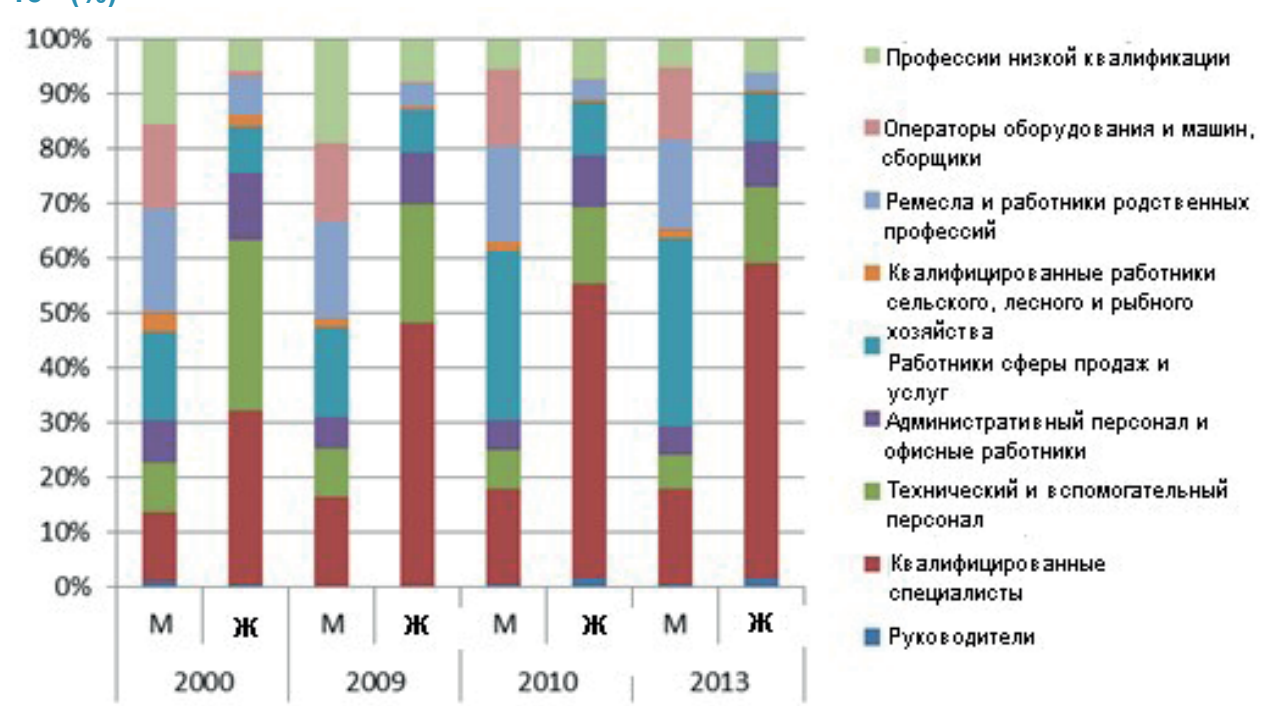
Распределение занятости по профессиям в последние годы значительно различалось у мужчин и женщин (рис. A2:6). Около 70% занятых женщин работали по профессиям, требующим оконченного высшего образования (МСКЗ 3-4), в сравнении с примерно 25% работающих мужчин. Около половины работающих мужчин работали по профессиям, требующим оконченного среднего образования (МСКЗ 2), по сравнению с около 20-25% работающих женщин. В то время как доля работающих женщин, которые являются низкоквалифицированными работниками (МСКЗ 1), не подверглась существенным изменениям с течением времени (от 5 до 10%), доля таких работников-мужчин сократилась до уровня почти четверти от прежней доли (с примерно 20 до примерно 5%).

Рисунок A2:5. Занятость в соответствии с профессией, возрастная группа 15+ (%)



Источник: Департамент статистики, 2014 г.

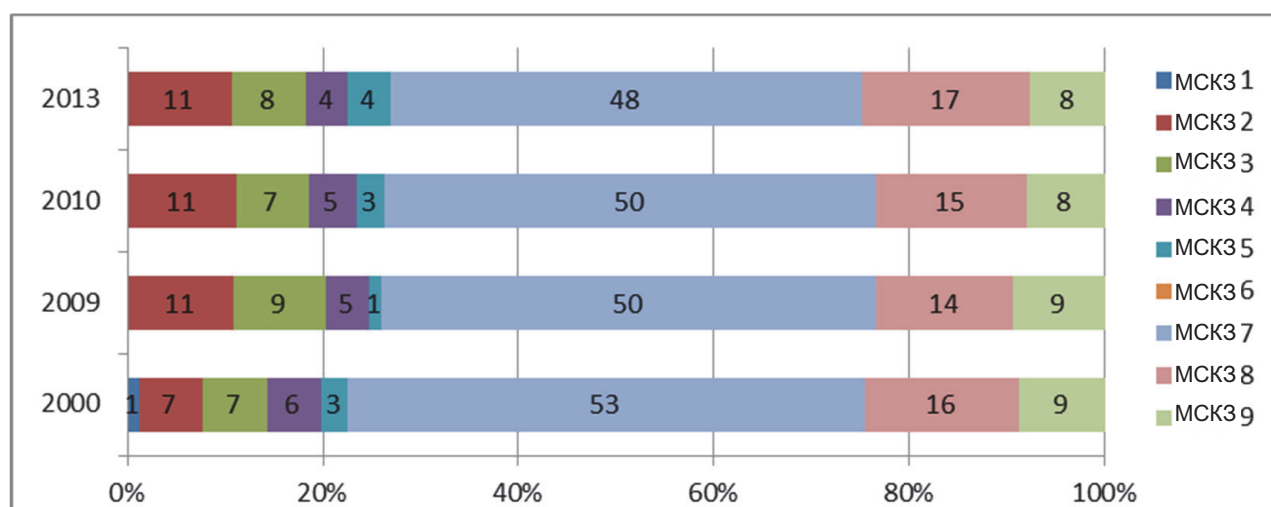
Рисунок А2:6. Занятость в соответствии с профессией и полом, возрастная группа 15+ (%)



Источник: Департамент статистики, 2014 г.

Довольно высокую степень неизменности в структуре занятости в течение долгого времени также можно наблюдать в некоторых секторах. Рис. А2:7 - А2:10 показывают профессиональную структуру отдельных секторов, которые поглощают существенную долю занятости или доля которых возрастала в последние годы. Доля квалифицированных профессий внутри секторов существенно не изменилась, за исключением раздела «Государственное управление и оборона». Как показано на рисунке А2:8, до 2009 года доля высококвалифицированных работников в секторе была значительной, в то время как начиная с 2010 года она существенно снизилась. Причиной такой тенденции может быть введение в 2010 году Международной стандартной отраслевой классификации всех видов экономической деятельности (МСОК) Изд. 4. В этой классификации были проведены пересмотры распределения работников по секторам, что могло привести к указанным изменениям.

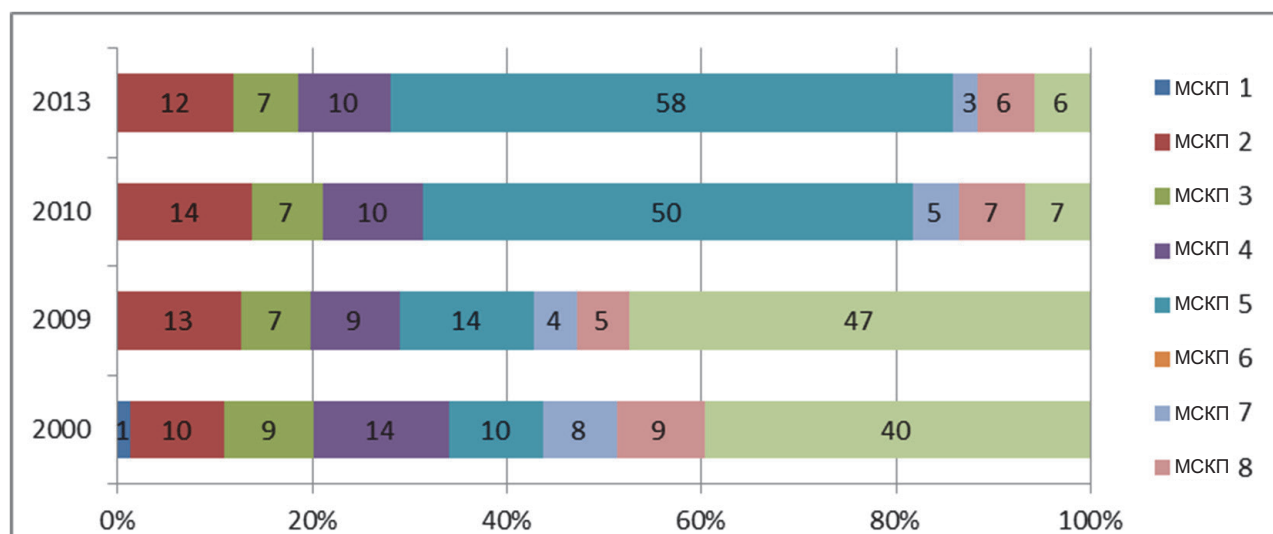
Рисунок А2:7. Занятость в производстве по профессиям, возрастная группа 15+ (%)



Примечание: Изменение классификации – МСОК изд. 3.1 до 2009 г., МСОК изд. 4 с 2010 г.

Источник: Департамент статистики: население и жилье: исследования: занятость и безработица. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

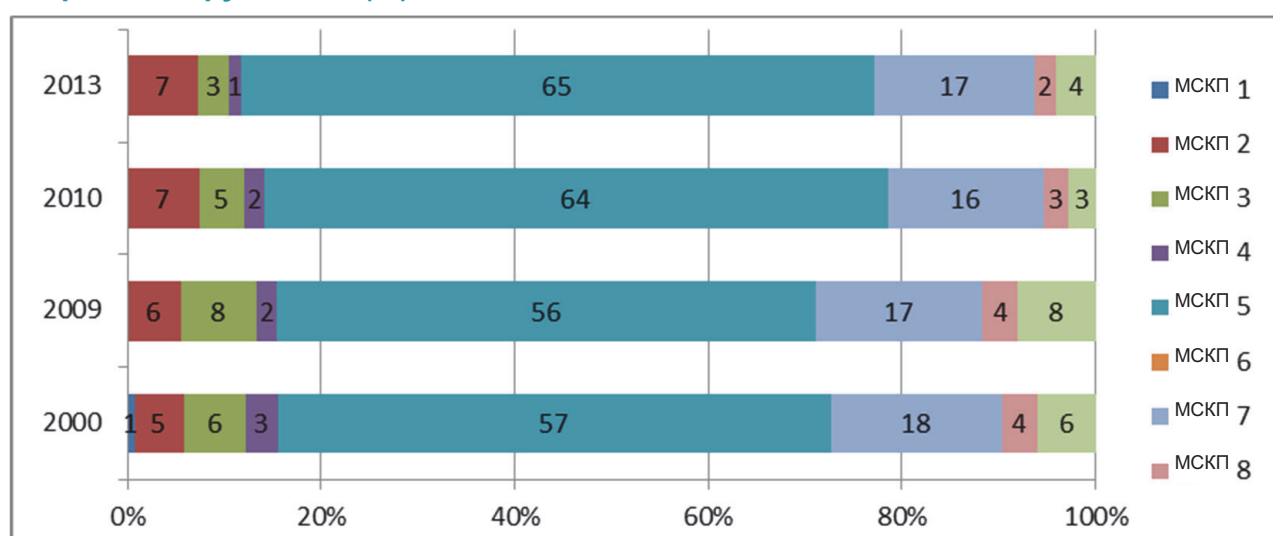
Рисунок А2:8. Занятость в государственном управлении и обороне по профессиям, возрастная группа 15+ (%)



Примечание: Изменение классификации - МСОК изд. 3.1 до 2009 г., МСОК изд. 4 с 2010 г.

Источник: Департамент статистики: население и жилье: исследования: занятость и безработица. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

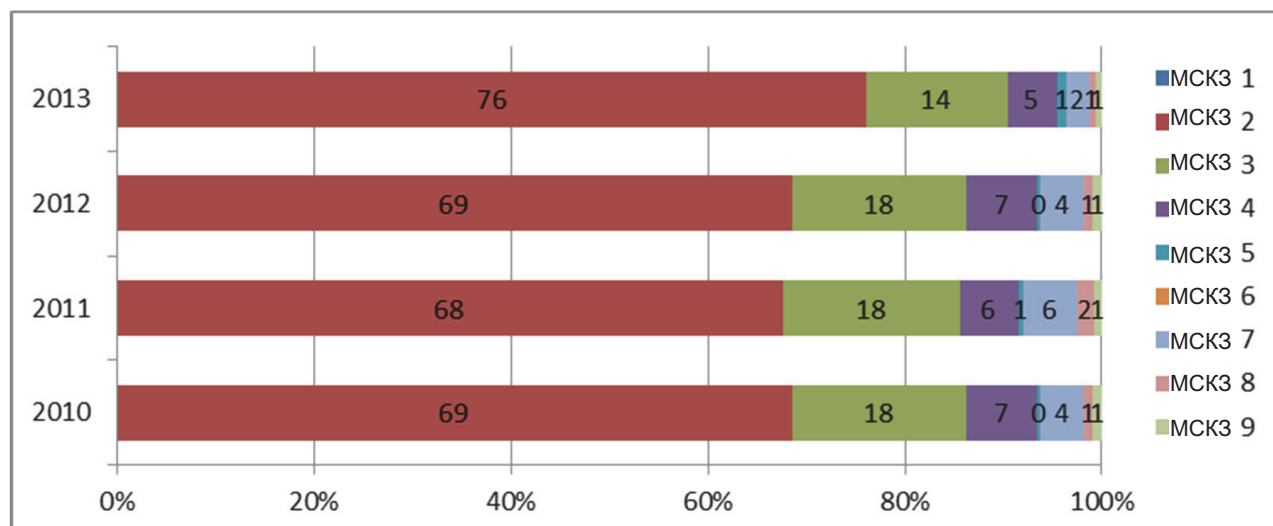
Рисунок А2:9. Занятость в оптовой и розничной торговле по профессиям, возрастная группа 15+ (%)



Примечание: Изменение классификации - МСОК изд. 3.1 до 2009 г., МСОК изд. 4 с 2010 г.

Источник: Департамент статистики: население и жилье: исследования: занятость и безработица. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

Рисунок А2:10. Занятость в профессиональной, научной и технической сфере в соответствии с профессиями, возрастная группа 15+ (%)



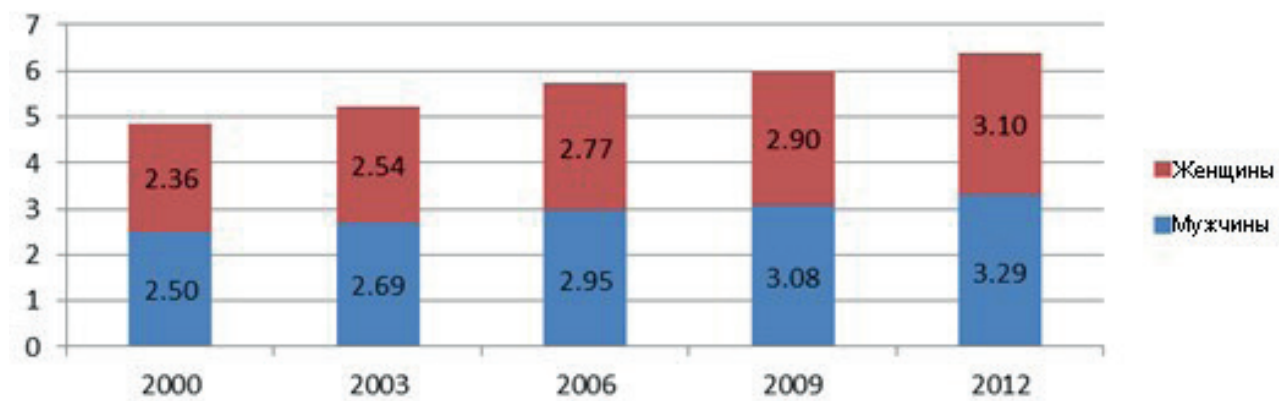
Примечание: Изменение классификации - МСОК изд. 3.1 до 2009 г., МСОК изд. 4 с 2010 г.

Источник: Департамент статистики: население и жилье: исследования: занятость и безработица. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

Предложение навыков

Общая численность населения Иордании значительно выросла за последние годы, с примерно 4.9 млн чел. в 2000 г. до примерно 6.4 млн чел. в 2012 г. (рис. А2:11). Росту способствовали демографические тенденции (увеличение продолжительности жизни, снижение детской смертности⁽²⁰⁾), но также это происходило за счёт значительных иммиграционных потоков, направленных в страну (в 2013 году иммигранты составили 40.2% от общей численности населения, Организация Объединенных Наций, 2013 г.).

Рисунок А2:11. Общая численность населения (млн чел.)



Примечание: данные за 2012 г. не включают беженцев из Сирии.

Источник: Департамент статистики: статистика по секторам. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

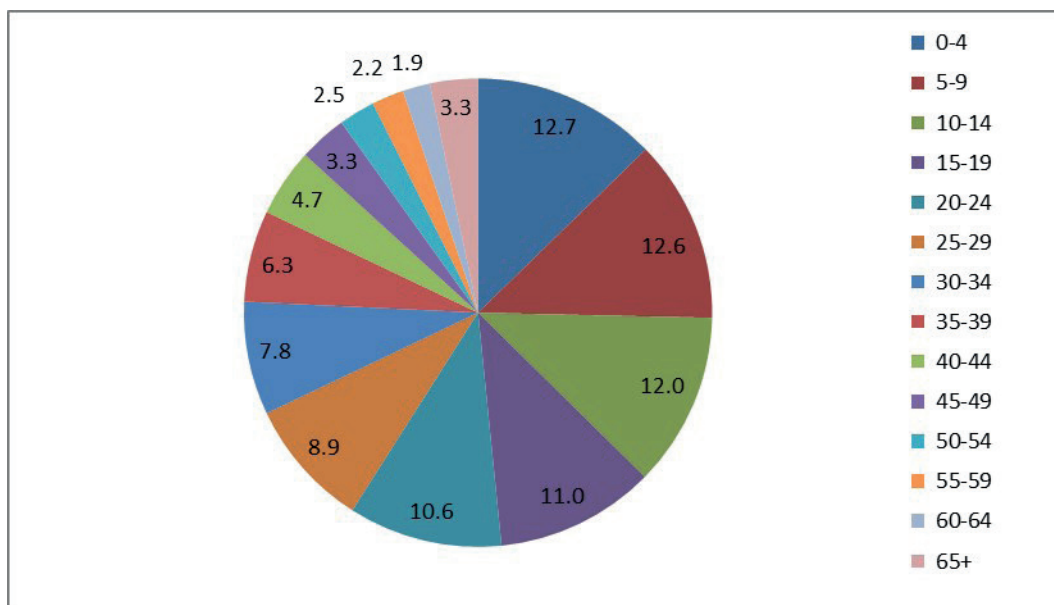
Население Иордании очень молодое. В 2012 году около 60% от общей численности населения было моложе 25 лет (рис. А2:12). Давление со стороны таких многочисленных молодых возрастных групп, выходящих на рынок труда, может привести к дисбалансу между спросом и предложением занятости в ближайшие годы.

Доля населения с дипломом бакалавра или с промежуточным дипломом об образовании быстро возрастает, с 17% в 2000 году до 23% в 2013 году (рис. А2:13). В то же время, в 2013 году почти

²⁰ Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014> [доступ 8.12.2014 г.].

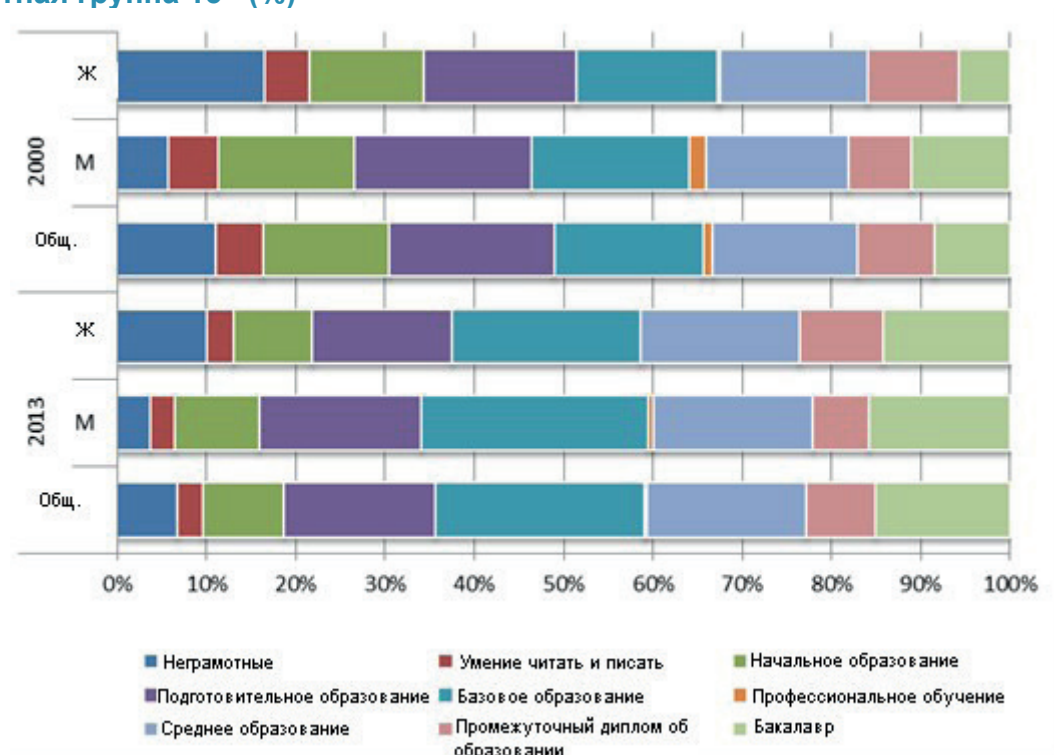
60% населения Иордании имели базовый или ещё более низкий уровень образования. За 13 лет доля неграмотных людей сократилась с 11% до 7%. Гендерный разрыв в уровне образовательной подготовки сохраняется, но он сокращается. Доля неграмотных женщин снизилась с 17% в 2000 г. (что почти в три раза больше числа неграмотных мужчин) до 10% (в два с половиной раза больше числа неграмотных мужчин). За тот же период число женщин с высшим образованием более чем удвоилось, с 6% до 14%, сократив гендерный разрыв с 5 до 2 процентных пунктов. Гендерного разрыва на среднем уровне образования не наблюдается. В 2013 году доля населения, прошедшего профессиональное обучение в виде ученичества, была ограничена 1% среди мужчин, это половина значения 2000 года.

Рисунок A2:12. Население по возрастным группам, 2012 г. (%)



Источник: Департамент статистики: статистика по секторам. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

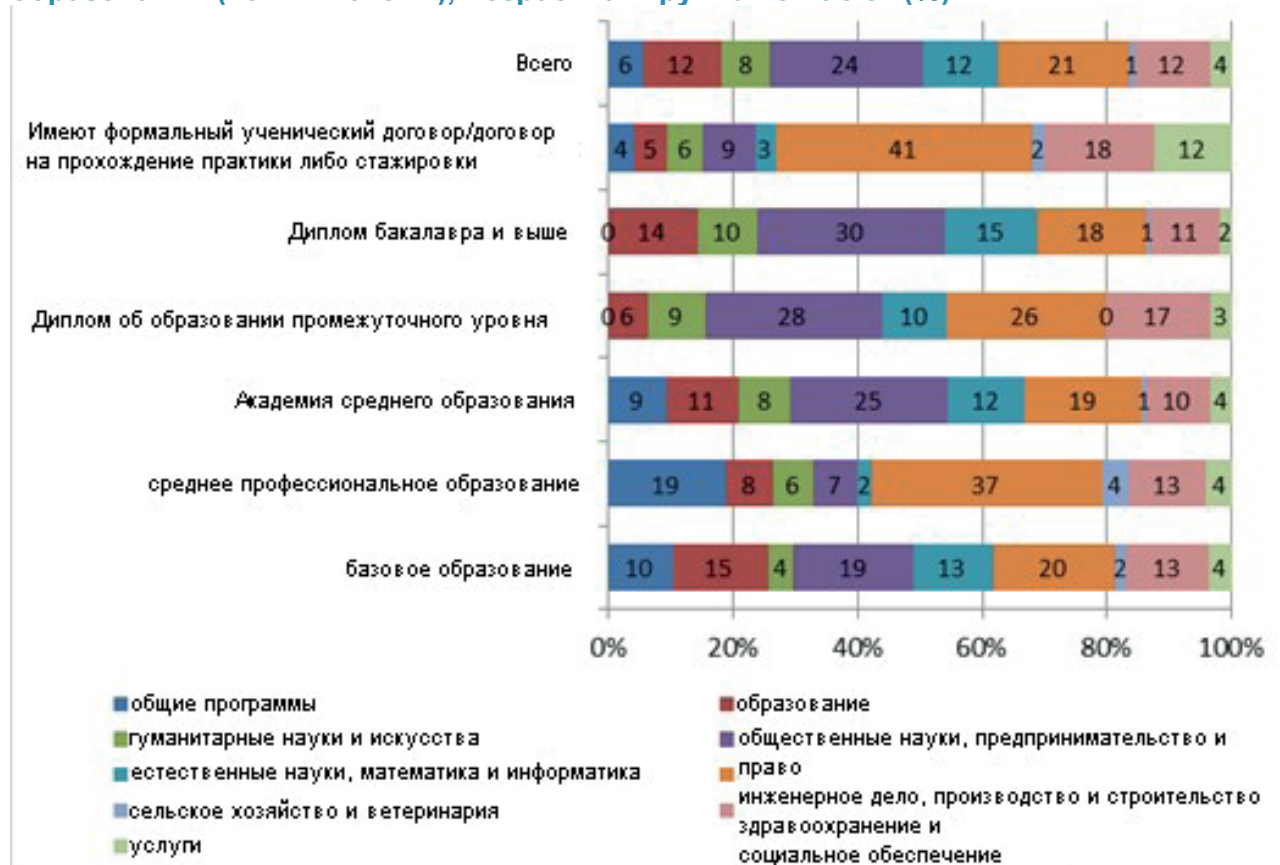
Рисунок A2:13. Уровень образования населения в соответствии с полом, возрастная группа 15+ (%)



Источник: Департамент статистики: статистика по секторам. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/.

Согласно исследованию Международной организации труда (МОТ) о переходе от школы к трудовой деятельности 2012-2013 годов, на уровне высшего и общего среднего образования наибольшая доля студентов (соответственно, 30% и 25%) обучалась в области «социальных наук, бизнеса и права», а также в области «инженерии, производства и строительства» (18% и 19%). Эти данные относятся к возрастной группе 15-29 лет. На среднем профессиональном уровне и среди лиц, заключивших «официальный контракт обучения/стажировки», область «инженерии, производства и строительства» является наиболее популярной (соответственно, 37% и 41%) (рис. A2:14).

Рисунок A2:14. Доля лиц, получающих образование по уровню и сфере образования (2012 – 2013 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)



Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые работают и в настоящее время не являются зачисленными в систему образования. Исследование происходило в период с декабря 2012 г. по январь 2013 г.

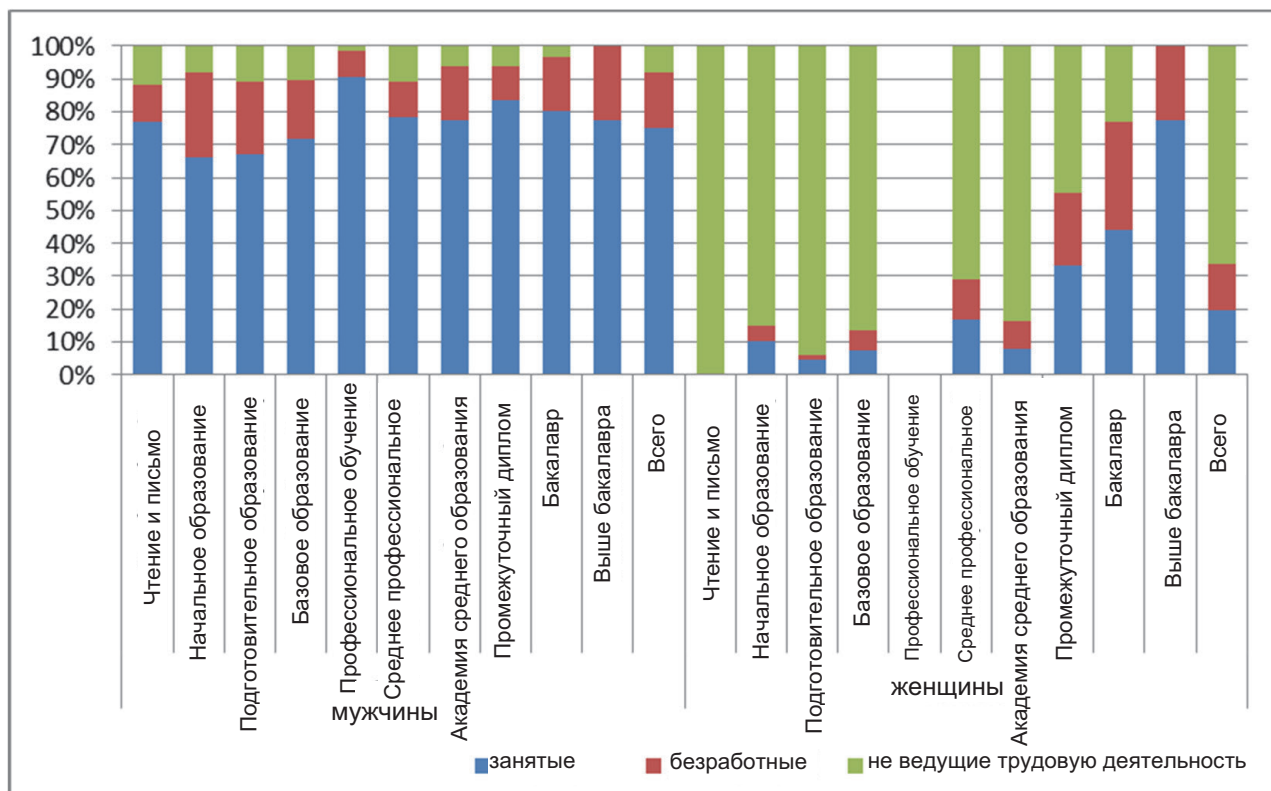
Источник: Собственные подсчеты на базе исследования МОТ о переходе от школьного обучения к трудовой деятельности.

Несоответствие навыков

Несмотря на то, что гендерный разрыв в отношении уровня образования значительно сократился, он остаётся значительным с точки зрения статуса занятости среди населения в возрасте 15-29 лет, не вовлеченного в сферу образования (рис. A2:15). В период, охваченный исследованием МОТ о переходе от школьного образования к трудовой деятельности (2012 – 2013 гг.), мужчины были значительно более активны на рынке труда, чем женщины. Самый высокий уровень неучастия в трудовой деятельности среди мужчин наблюдался среди тех, кто имел уровень образования ниже начального и среднего профессионального образования (около 10%), но он был намного ниже, чем уровень неучастия в трудовой деятельности среди женщин с таким же уровнем образования (100% и около 70%). Среди мужчин с дипломом о профессиональном образовании и обучении была самая высокая доля занятых (около 90%). Среди мужчин с промежуточными дипломами об образовании и дипломами бакалавра доля занятых также была относительно высокой (около 80%); самая низкая доля была среди мужчин с базовым, подготовительным и начальным образованием (65-70%). Самая высокая доля безработных (более 20%) была среди мужчин с начальным и продвинутым уровнем высшего образования, за которым следовали мужчины с подготовительным уровнем образования (около 20%).

Доля женщин, ведущих трудовую деятельность, с уровнем образования ниже промежуточного диплома об образовании оказалась менее 20%, за исключением женщин с дипломом о среднем профессиональном образовании (около 30%). В рамках данной группы от одной трети до половины от числа тех, кто ведёт активную трудовую деятельность, являются безработными. Доля активных женщин с образованием среднего уровня (приблизительно 55%) и бакалаврским дипломом (приблизительно 75%) существенно превышает долю активных женщин с низшим уровнем образования и приближается к доле активных мужчин, только когда речь идет о женщинах с высшим образованием. Доля безработных женщин с промежуточным дипломом об образовании и дипломом бакалавра (соответственно, около 20% и 30%) почти вдвое превышает долю безработных мужчин с тем же уровнем образования.

Рисунок A2:15. Статус на рынке труда людей, не получающих образование (2012 – 2013 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)

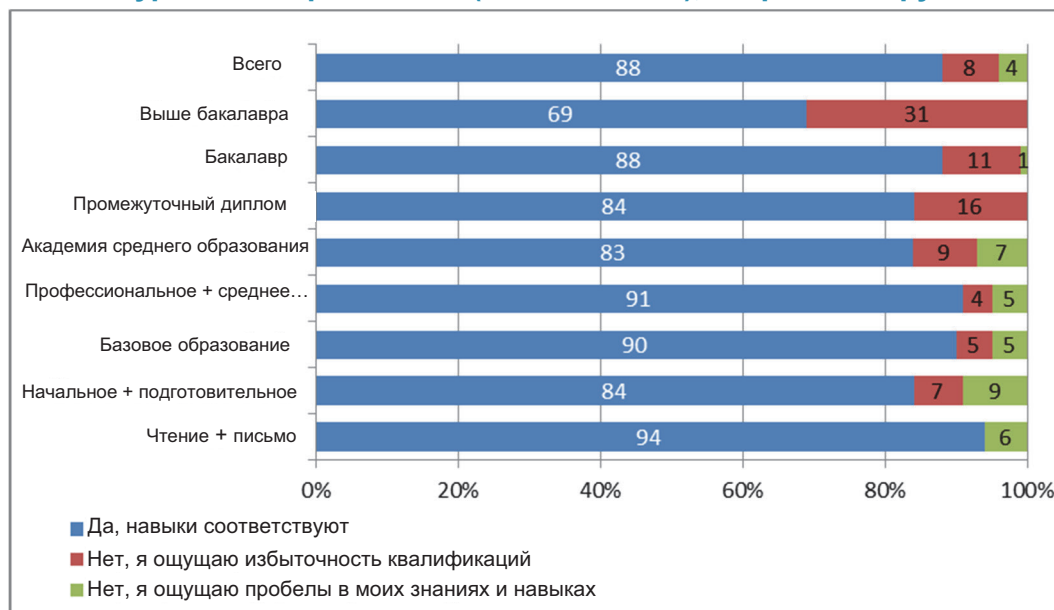


Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые трудоустроены и в настоящее время не являются зачисленными в систему образования. Исследование проходило в декабре 2012 - январе 2013 гг. Данные о категории с уровнем образования выше бакалавра ненадёжны вследствие малого числа опрошенных в данной категории.

Источник: Собственные подсчеты на базе исследования MOT о переходе от школьного обучения к трудовой деятельности.

Люди в возрасте от 15 до 29 лет, устроенные на работу, субъективно считали степень несоответствия своих профессиональных навыков довольно низкой (см. рисунок A2:16). Приблизительно 90% населения полагали, что они обладают достаточными навыками, необходимыми для их работы, за исключением тех, кто имел продвинутое высшее образование; у почти трети из них было чувство избыточной квалификации. Среди тех, кто воспринимал несоответствие профессиональных навыков, чаще испытывали избыточность квалификации, чем недостаток (8% против 4%).

Рисунок A2:16. Субъективное несоответствие навыков у работающих людей в соответствии с уровнем образования (2012 – 2013 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)



Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые трудоустроены и в настоящее время не являются зачисленными в систему образования. Исследование проходило в декабре 2012 - январе 2013 гг.

Источник: Собственные подсчеты на базе исследования MOT о переходе от школьного обучения к трудовой деятельности.

Почти 90% населения в возрасте 15-29 лет, имеющего самые разные профессиональные статусы, не ощущала несоответствия профессиональных навыков, за исключением 'квалифицированных работников сельского, лесного и рыбного хозяйства', 26% которых заявили о своей избыточной квалификации (рис. A2:17). Общая доля тех, кто столкнулся с пробелом в профессиональных навыках (4%), составляет менее половины от числа тех, кто заявляет о своей избыточной квалификации (10%).

Рисунок A2:17. Субъективное несоответствие навыков у работающих людей исходя из профессии (2012 – 2013 гг.), возрастная группа 15-29 лет (%)



Примечание: Данные относятся к людям в возрасте 15-29 лет, которые трудоустроены и в настоящее время не являются зачисленными в систему образования. Исследование проходило в декабре 2012 - январе 2013 гг.

Источник: Собственные подсчеты на базе исследования MOT о переходе от школьного обучения к трудовой деятельности.

Источники

Департамент статистики (2014). *Статистический ежегодник Иордании-2012*. Амман: Департамент статистики. http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/yearbook_2012.pdf

Организация Объединенных Наций (2013). *Международная миграция в 2013 г.* Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Отдел народонаселения, <http://esa.un.org/unmigration/wallchart2013.htm>

Веб-сайты

[URL-адреса, доступ 8.12.2014 г.]

Всемирный банк: Страны: *обзор Иордании*, <http://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>

Всемирный банк: Показатели мирового развития за 2014 г. <http://www.scribd.com/doc/222646575/World-Development-Indicators-2014>

Департамент статистики: население и условия проживания: опросы и социологические исследования: занятость и безработица. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

Департамент статистики: *статистика по секторам*. http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/

Организация Объединенных Наций: База данных основных сводных показателей национальных отчетов <https://unstats.un.org/unsd/snaama/selCountry.asp>

ЦРУ, Центральное разведывательное управление: *Всемирная книга фактов*, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Ситуационное исследование 3: выработка политики для достижения лучшего соответствия навыков в Шри-Ланке

Контекст

Стратегическая концепция развития «Видение будущего Mahinda Chintana» (Правительство Шри-Ланки, 2010 г.) является одним из ключевых документов политики национального развития в Шри-Ланке. Он был впервые представлен в 2005 году, пересмотрен и обновлён в 2010 году. В нём освещён широкий спектр вопросов, связанных с национальным развитием, и значительная часть посвящена развитию трудовых ресурсов, трудоустраиваемости, а также спросу и предложению профессиональных навыков.

Определение потребности в навыках

Стратегические сектора, которые должны создавать возможности для трудоустройства, определённые в концепции развития «Видения», включают:

- (а) ИКТ;
- (б) туризм;
- (в) инфраструктуру.

Обоснование для определения этих ключевых секторов заключается в количественной проекции занятости и стратегическом видении. Вследствие этого развитие науки, технические и языковые навыки были признаны в качестве приоритетных областей.

Сильные стороны и проблемы в предложении навыков с точки зрения концепции развития «Видения»

Было признано, что Шри-Ланка имеет сильные стороны, которые она может использовать в качестве основы для выполнения данного компонента концепции развития «Видения». Доля учащихся, заканчивающих получение базового образования, составила более 91% в 2009 году, это более высокий результат, чем у многих других стран в регионах Южной и Юго-Восточной Азии. Результаты обучения в начальной школе по таким предметам, как родной язык, математика и английский язык, значительно улучшились между 2005 и 2009 годами, что означает существование хорошей основы в виде начального образования, на которую может опираться дальнейшее техническое обучение, а также образование в области наук и технологий.

Однако существуют также существенные слабые стороны и барьеры, которые необходимо преодолеть для осуществления концепции развития. Они включают в себя:

- (а) отсутствие преподавателей специализированных предметов, таких как математика, естественнонаучные дисциплины и ИТ;
- (б) многие учащиеся выходят на рынок труда после получения общего среднего образования при отсутствии какой-либо подходящей программы по развитию навыков;
- (в) принимающая способность системы государственных университетов ограничена; не более 17% тех, кто имеет право получения образования в университете, могут получить допуск в университеты;
- (г) основная масса студентов, зачисленных в государственные университеты, получает образование в гуманитарных областях, таких как гуманитарные науки и менеджмент. Равновесие между

данными предметными областями, связанными с такими науками (60%), и научно-техническими дисциплинами, которые более непосредственно связаны с экономическими потребностями страны, является серьезным вопросом (Атурупане и Милло, 2009). Новые наборы уже показывают тенденцию в направлении естественных наук и технологий, которая даёт возможность оказывать дальнейшую поддержку такой ориентированности в стратегии (Вийевардена, 2013).

Таблица А3:1. Распределение студентов государственных университетов по дисциплинам, 2006 г.

Дисциплины	Зачисленные	Доля (%)
Гуманитарные науки	21 786	34
Менеджмент, торговля и право	14 802	23
Естественные науки, инженерное дело, архитектура и компьютерные науки	17 253	27
Медицина, стоматология, ветеринария	6 398	10
Сельское хозяйство	3 736	6
Все	63 975	100

Источник: Атурупане и Милло, 2009

Постановка задач и формулировка действий

Задачи, относящиеся к развитию навыков, включили в себя различные части системы образования и программы обучения на рабочем месте. Их можно найти в различных главах стратегического документа:

- (а) интегрирование обучения технологиям в качестве части базового образования;
- (б) реализация новых программ, которые удовлетворяют потребности в технических навыках новых секторов, возникающих в экономике;
- (в) сохранение высококвалифицированного обучения посредством системы сертификации и аттестации;
- (г) усовершенствование обучения иностранным языкам;
- (д) подготовка учащихся и студентов к выходу на рынок труда либо к продолжению обучения посредством программ карьерных исследований;
- (е) обеспечение наличия обученных и квалифицированных преподавателей для всех учебных заведений;
- (ё) диверсификация учебного плана для учащихся и студентов для обеспечения наличия возможных вариантов;
- (ж) учреждение современного университета естественных наук и технологий в качестве партнёрского проекта;
- (з) увязка профессионально-технического образования и обучения с общим образованием и высшим образованием;
- (и) продвижение инноваций, исследований и разработок;
- (к) предоставление необходимой инфраструктуры и новейших технологий университетам и другим учреждениям высшего образования для улучшения качества и значимости программ на получение степени.

Стратегии и цели были сформулированы в соответствии с данными задачами (пример включает отобранные существенные задачи).

Таблица А3:2. Избранные стратегии и задачи из видения Махинда Чинтана

Стратегия	Цель/результат к 2020 году
<p>Улучшить качество базового и среднего образования</p> <ul style="list-style-type: none"> Пересмотреть и диверсифицировать существующий учебный план; осуществить дальнейшее усиление преподавания и изучения английского языка как иностранного на уровне школьного образования; разработать методологии преподавания естественнонаучных дисциплин и математики; разработать лабораторные комплексы и оборудование для 1 000 учебных заведений и обеспечить мобильными научными лабораториями 3 140 учебных заведений; учредить 'обучающую среду, моделируемую с помощью ИКТ', в рамках специальной программы по усовершенствованию 1 000 учебных заведений; осуществить предоставление и замену оборудования по ИКТ; реализовать программу по разработке образовательного программного обеспечения; реализовать специальные программы для улучшения социальных навыков – таких как работа в команде, коммуникация, лидерство и предпринимательские способности учащихся и студентов. 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение доли достижения свидетельства об общем образовании обычного уровня (GCE O level) с 52% до 65% к 2020 году; повышение доли достижения свидетельства об общем образовании продвинутого уровня (GCE A level) с 60% до 75% к 2020 году; должно быть обеспечено усовершенствование минимальных лабораторных комплексов и оборудования для всех учреждений образования; все учебные заведения с лёгкостью принимают ИКТ в педагогических и административных целях; расширение преподавания ИКТ в качестве технического предмета для достижения свидетельства об общем образовании обычного уровня (GCE O level); внедрение надлежащего образования в сфере естественных наук и математики во всех средних учебных заведениях; улучшение социальных навыков учащихся и студентов.
<p>Развитие педагогов</p> <ul style="list-style-type: none"> Учредить эффективную рамку для (а) улучшения знаний содержания предмета, педагогических навыков и мотивации преподавателей и (б) трудоустройства и размещения педагогов в соответствии с образовательными требованиями системы; проводить учебную программу для всех педагогов; обучить 1 000 молодых мужчин и женщин в секторе возделывания, которые имеют необходимые квалификации для преподавания основных предметов в тамильской среде. 	<ul style="list-style-type: none"> Улучшение знаний и навыков педагогов; назначение на рабочие места соответствующего числа педагогов для преподавания основных предметов, таких как английский язык, математика, естественнонаучные дисциплины и ИТ.
<p>Введение новых рыночно-ориентированных и международно признанных программ на получение степени.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Трудоустраиваемые выпускники с правильными профессиональными навыками; улучшенные предпринимательские способности обучаемых.
<p>Усилить систему онлайн-менеджмента информации, которая свяжет все учебные заведения и промышленных партнёров.</p>	<p>Улучшенная координация между учебными заведениями, промышленными партнёрами, инструкторами и обучаемыми.</p>
<p>Разрабатывать национальные стандарты компетентности и национальные стандарты качества для преподавания и оценивания соответствующих учебных программ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Единообразие национальных стандартов учебных заведений и обучающихся курсов; учреждение национальных стандартов компетентности; все учреждения профессионально-технического образования и обучения начинают придерживаться национальных профессиональных квалификаций от уровня 1 до уровня 7.
<p>Учредить центры оценивания предшествующего образования для предоставления надлежащей квалификации людям, не получившим формального профессионально-технического образования и обучения, но стремящимся к оцениванию согласно системе Национальной профессиональной квалификации.</p>	<p>Учреждение двух центров оценивания предшествующего образования в г. Коломбо и г. Галле.</p>

Источник: Правительство Шри-Ланки, 2010 г.

Преимственность с другими стратегиями

Были введены дополнительные, более конкретные политики и стратегии для решения вопросов, поднятых в «Видении будущего Mahinda Chintana». Некоторые из них были реализованы ещё до введения стратегической концепции развития «Видения»:

- (а) национальная политика в отношении трудовых ресурсов и занятости Шри-Ланки;
- (б) рамка и программа развития сектора образования;
- (в) стратегия в сфере наук, технологий и инноваций.

В то время как национальная политика была согласована и основывалась главным образом на официальных статистических данных, на региональном уровне в выбранных секторах был подготовлен дальнейший, ещё более детальный анализ спроса и предложения профессиональных навыков. Он включил в себя более подробную информацию о структурах занятости в приоритетных секторах региона, а также исследование восприятия работодателями спроса на профессиональные навыки и подбора персонала.

Источники

Атурупане, Х.; Милло, Б. (2009). *Столпы обучения: успеваемость, риски и перспективы высшего образования в Шри-Ланке*. Вашингтон, федеральный округ Колумбия: Всемирный банк.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/07/11137864/towers-learning-performance-peril-promise-higher-education-sri-lanka>

Вийевардена, В.А. (2013). Пробел в профессиональных навыках трудовых ресурсов Шри-Ланки: опасная угроза перспективам экономического роста страны в будущем. «*Colombo telegraph*», 11 апреля 2013 г. <https://www.colombotelegraph.com/index.php/sri-lankas-human-skills-gap/>

Правительство Шри-Ланки (2010). *Шри-Ланка: появление чуда в Азии: «Mahinda Chintana: видение Будущего»*. Коломбо: Департамент национального планирования.

Секретариат главных министров (2012). *Национальная политика Шри-Ланки в сфере трудовых ресурсов и занятости*. Коломбо: Секретариат главных министров.

Основные технические термины

Агентство по временному трудоустройству	Частная или некоммерческая компания, которая непосредственно нанимает работников и затем предоставляет их для временного найма на работу на других предприятиях под контролем пользователя (МОТ, 2014b). См. том 4.
Видение (прогноз)	Количественные прогнозы (видения) предоставляют информацию о количественных аспектах будущих рынков труда с использованием статистических прогнозов, эконометрических моделей или аналогичных методов. Количественные прогнозы используют данные о настоящем и прошлом, чтобы оценить будущие развития (Андерсен и др., 2010). Прогнозы могут включать альтернативные количественные сценарии, основанные на различных предположениях (см. том 2).
Государственные службы занятости (ГСЗ)	Основные функции государственных служб занятости включают: помощь в поиске работы и услуги по трудоустройству; сбор, анализ и распространение информации рынка труда; разработку и реализацию целевых программ и услуг на рынке труда; администрирование страховых пособий по безработице, где это применимо; а также другие нормативные услуги, такие как контроль над частными агентствами по трудоустройству (МОТ, 2009). См. том 4.
Дефицит профессиональных навыков	Используется в данном руководстве как количественный термин для описания ситуации, в которой предложение определённых профессиональных навыков является небольшим, например, где число соискателей с определёнными профессиональными навыками недостаточно для заполнения всех имеющихся вакантных рабочих мест.
Информационная система рынка труда (ИСРТ)	Информационная система рынка труда состоит из набора организационных структур, процедур и механизмов, которые разработаны для подготовки информации рынка труда (МОТ, 1997).
Информация рынка труда	Любая информация в отношении размера и структуры рынка труда или любой части рынка труда, способа, при помощи которого он функционирует либо функционирует его часть, его проблем, возможностей, которые могут быть для него доступны, а также имеющих отношение к трудоустройству намерений или ожиданий тех, кто является его частью (Мангожо, 2003).
Квалификация	Формальное выражение профессиональных способностей работника, которые признаны на международном, национальном или секторальном (отраслевом) уровне. Официальный документ (свидетельство, диплом) о достижениях, который признает успешное завершение образования или обучения либо удовлетворительную успеваемость при сдаче теста или экзамена.
Компетентность	Доказанная или продемонстрированная индивидуальная способность использовать ноу-хау, профессиональные навыки, квалификации или знания для умения работать как в типичных, так и в меняющихся профессиональных ситуациях, а также для соответствия требованиям (ЮНЕСКО, глоссарий ПТО http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary).

Навык	Термин, часто используемый в различных значениях. В данном руководстве профессиональный навык понимается как способность к выполнению умственной или физической деятельности, приобретаемая посредством обучения и практики, где навык – это наиболее общий термин, который включает знания, компетентность и опыт, а также способность применять их для выполнения задач и решения проблем, связанных с работой.
Несоответствие	Всеобъемлющий термин, относящийся к различным типам пробелов и дисбалансов в навыках, таких как избыточное образование, недостаточное образование, избыточная квалификация, недостаточная квалификация, избыточные навыки, нехватка и излишки навыков, устаревание профессиональных навыков и т.д. Несоответствие навыков может быть как качественным, так и количественным, касаясь как ситуаций, где человек не соответствует требованиям, предъявляемым к рабочему месту, так и ситуаций, где существует нехватка или излишнее число лиц со специфическим навыком. Несоответствие навыков может быть идентифицировано на индивидуальном уровне, уровне нанимателя, сектора или на уровне экономики (Андерсен и др., 2010).
Поставщик услуг по трудоустройству	Это руководство относится к поставщикам услуг по трудоустройству с точки зрения государственных и частных служб занятости, чья основная задача – помощь в подборе подходящей работы (см. том 4).
Пробел в навыках	Используется как качественный термин для описания ситуации, в которой уровень профессиональных навыков работника либо группы работников ниже, чем тот, который требуется для выполнения работы на должном уровне, или же тип профессионального навыка не соответствует требованиям, применяемым к работе (СЕДЕФОП, 2010).
Прогнозирование	Определяет разнообразные количественные и качественные методы, нацеленные на определение потребности в профессиональных навыках в будущем. Том 4 рассматривает только краткосрочное – среднесрочное прогнозирование, в то время как долгосрочное прогнозирование с использованием методологий долгосрочного прогноза или метода форсайта (как правило, на срок более 5 лет) рассматривается в томе 2.
Профессия	Профессия определяется как группа рабочих мест, на которых основные задачи и обязанности характеризуются высокой степенью подобия. Человек может быть ассоциирован с профессией посредством основной занимаемой в настоящее время работы, второй работы или работы, которую он имел ранее (МОТ, 2012).
Профилирование	Оценивание трудоустраиваемости лиц, находящихся в поиске работы, которое осуществляется консультантами ГСЗ, зачастую с использованием ИТ и специальных статистических инструментов. Логическим обоснованием для профилирования является более эффективная интеграция на рынке труда за счёт улучшения планирования услуг и ограниченных ресурсов. Профилирование часто используется для диагностики отдельных сильных и слабых сторон как часть личного планирования действий для того, чтобы учесть при прогнозировании риск длительной безработицы. Общая цель профилирования – это оптимизация эффективности услуг ГСЗ для соискателей (Вебер, 2011). См. том 4.

Работа	Набор выполняемых, или требуемых к выполнению, задач и обязанностей, рассчитанных на одного человека включая работающих по найму или на условиях самозанятости (МОТ, 2012b).
Соответствие	Под соответствием подразумеваются подходы и действия, направленные на повышение трудоспособности рабочей силы и снижение дефицита навыков, включая заполнение рабочих мест квалифицированными соискателями. Этот термин шире, чем направление на работу или трудоустройство.
Трудоустраиваемость/занятость	Относится к сочетанию факторов, которые дают лицам возможность добиваться прогресса либо устраиваться на работу, сохранять место работы или достигать прогресса при движении по карьерной лестнице (Седефоп, 2008). Включает мобильные компетенции и квалификации, которые улучшают способность лица пользоваться доступными возможностями образования и обучения для получения и сохранения достойной работы, для достижения успеха на предприятии и при смене работы, а также для того, чтобы идти в ногу с меняющимися технологиями и условиями на рынке труда (МОТ, 2004).
Форсайт исследования	Исследования особо долгосрочной временной перспективы, как правило, являются междисциплинарными, в большинстве случаев используются качественные методы. Проводится систематический сбор данных о будущем, и выполняются процессы построения видения среднесрочной и долгосрочной перспективы, которые нацелены на определение возможностей и сфер уязвимости для оказания поддержки принятию текущих решений. Ключевая черта исследований, включающих наиболее долгосрочные прогнозы, – это их направленность на действие. Самые долгосрочные прогнозы могут предлагать альтернативные варианты будущего в качестве сценариев (см. том 2).
Частные агентства по трудоустройству (ЧАПТ)	Любое физическое или юридическое лицо, независимое от органов государственной власти, которое предоставляет одну или более услуг на рынке труда, таких как посредничество в сфере трудоустройства, консультационные услуги или любую другую помощь при поиске работы. Этот термин включает временные агентства по найму в соответствии с определением ниже (МОТ, 2007). См. том 4.