

Сборник методических руководств по прогнозированию спроса
и предложения рабочей силы

РАЗРАБОТКА И ПРОВЕДЕНИЕ ОБСЛЕДОВАНИЯ НАВЫКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Том 5

Ферран Мане
и Тереза Корбелла

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 выполняло ведущую роль, а другие предоставляли материалы, тематические исследования, 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 подбору, а также потенциальные конечные пользователи со всего мира давали комментарии и отзывы по содержанию и практическому использованию. Специалисты и сотрудники трёх организаций также провели экспертную оценку руководств перед их публикацией.

В данном томе рассматриваются вопросы разработки и проведения обследований навыков предприятия. Такие опросы предназначены для получения данных о потребностях работодателей в профессиональных навыках и их стратегиях развития человеческого капитала. Если обследования проводятся регулярно, они помогают проанализировать тенденции изменения потребностей в профессиональных навыках и выявить потенциальные «слабые места». Результаты обследований могут быть использованы при разработке и совершенствовании системы обучения, профориентации, оценке политики развития навыков, а также при перестройке бизнес-стратегий по управлению и развитию человеческих ресурсов. Аудитория данного руководства – это в основном те, кто принимает решения о проведении обследований и контролирует их реализацию (в министерствах, агентствах по развитию человеческих ресурсов и других соответствующих органах), а также те, кто непосредственно участвует в разработке и проведении обследований, например, руководители обследований, сборщики данных и аналитики.

Ограничение ответственности:

Первоначально опубликовано на английском языке под названием:
[Developing and running an establishment skills survey – Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol.5| 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 условиях динамичных и сложных рынков труда сбор информации о текущих и будущих потребностях в профессиональных навыках может способствовать лучшему соответствию обучения и рабочих мест, что имеет первостепенное значение для каждой страны мира. В последние годы более глубокое понимание потребностей рынков труда и соответствия профессиональных навыков под действием быстро развивающихся технологий и роста мировой конкуренции оказало влияние на политическую повестку многих стран. Соответствие навыков может содействовать снижению уровня безработицы, особенно среди молодёжи. Оно способствует повышению уровня жизни населения, улучшая возможности трудоустройства, социальной мобильности и интеграции.

Европейский Союз (ЕС) уделяет значительное внимание прогнозированию и подбору профессиональных навыков и квалификаций. Стратегия «Европа 2020» и Повестка дня по новым навыкам и рабочим местам признают, что подходы и методы прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения навыков на рынке труда могут помочь в подготовке квалифицированной рабочей силы с правильным сочетанием навыков в ответ на потребности рынка труда. Это будет способствовать повышению качества работы и обучению на протяжении всей жизни. Европейская панорама навыков, запущенная в 2012 году, поддерживает усилия по предоставлению более качественных данных и информации о потребностях рынка труда в навыках.

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;
- помочь специалистам и предприятиям в адаптации к переменам на рынке труда;
- формирование и поддержание компетенций ⁽¹⁾ для будущих потребностей рынка труда.

Данная стратегия включает в себя прогнозирование и обеспечение навыками, необходимыми в будущем. Стратегия МОТ/G20 «Профессиональная подготовка кадров: квалифицированная рабочая сила для сильного, устойчивого и сбалансированного роста» (МОТ, 2010 г.) признает прогнозирование потребностей в навыках как один из основных элементов эффективной системы развития навыков.

Обеспечение соответствия спроса и предложения навыков на рынке труда – сложный и динамичный процесс, включающий различных стейкхолдеров, принимающих решения на определённых этапах: отдельные лица и их семьи, принимающие решения относительно собственного образования и обучения; органы управления в сфере образования, обучения и рынка труда, определяющие структуру системы образования и обучения, политику занятости и инвестиций; учебные заведения, принимающие решения о типе и содержании учебных курсов; а также работодатели, принимающие решения о том, как обучать работников и использовать их навыки.

Поскольку специальности постоянно меняются, людям также приходится менять свои навыки, либо благодаря образованию и обучению, либо через свой трудовой и жизненный опыт.

Системы образования и профессиональной подготовки должны сыграть ключевую роль в предоставлении возможностей для постоянно развития навыков в рамках обучения на протяжении всей жизни, что позволит адаптироваться к быстро меняющимся требованиям и условиям рынка труда.

Учитывая сложность и динамику этого процесса, идеальное соответствие между спросом и предложением профессиональных навыков не представляется ни возможным (особенно на быстро меняющихся рынках труда и в быстро меняющейся экономике), ни необходимым, учитывая тот факт, что многие люди могут выполнять различные виды работ, и при этом, многие виды работ могут выполняться людьми с различным набором навыков. Однако лицам, определяющим политику, необходимо понимать важность устранения пробелов в профессиональных навыках, которые ограничивают возможности трудоустройства отдельных лиц, препятствуют росту производительности предприятий и экономики в целом.

¹ Термины компетенция(ии) и профессиональный(ые) навык(и), хотя и несколько отличаются по значению, но используются взаимозаменяемо в данной публикации

Международный опыт показывает, что информационная система рынка труда (ИСРТ) является основой любой стратегии образования и занятости. Однако, ни одна методология не может дать всеобъемлющих данных о рынках труда для того, чтобы избежать или минимизировать несоответствие навыков. Для получения надёжного и всестороннего представления о спросе на профессиональные навыки и их соответствия рынку труда, необходимы правильное сочетание и взаимодополняемость различных методов.

Для развивающихся стран и стран с переходной экономикой подбор и прогнозирование навыков является ещё более сложной задачей с учётом их особых социально-экономических условий, слабо развитых институтов, потенциала и системы управления. Многие развивающиеся страны располагают ограниченной информацией о рынке труда, и для создания надёжных информационных систем требуются дополнительные усилий и инвестиции. В то же время, даже ограниченные данные могут быть использованы более эффективно при наличии надлежащих методологических инструментов и аналитических исследований.

Чтобы ответить на эти вызовы, Европейский фонд образования (ЕФО), Европейский центр развития профессиональной подготовки (СЕДЕФОП) и Международное бюро труда объединили усилия, совместив опыт и географический охват, для разработки сборника методических пособий по прогнозированию и согласованию спроса и предложения профессиональных навыков:

- Том 1: как использовать информацию о рынке труда
- Том 2: как разрабатывать предвидение, сценарии и прогнозы развития навыков
- Том 3: что работает на отраслевом уровне
- Том 4: какова роль провайдеров услуг по трудуоустройству
- Том 5: как разработать и провести обследование профессиональных навыков на уровне предприятия
- Том 6: как проводить исследования по отслеживанию выпускников

Данные шесть руководств дополняют друг друга. Они включают как качественные, так и количественные подходы, и пропагандируют активный социальный диалог и институты, способствующие лучшему пониманию будущих потребностей в профессиональных навыках. Они предназначены для специалистов, политиков, исследователей, социальных партнёров и экспертов, необходим обзор того, как различные методологии прогнозирования и потребностей в навыках и сбалансированния спроса и предложения на рынке труда, могут генерировать надёжную информацию о рынке труда, и как можно анализировать и использовать информацию и данные для разработки мер политики или корректировки стратегий в области образования и занятости.

В сборнике собраны современные международные передовые методы и опыт, накопленный во всём мире. Рассматриваются наиболее распространённые подходы, используемые для сопоставления и прогнозирования навыков в различных экономических и страновых контекстах, а также их потенциал и методологические недостатки для получения надёжных данных и информации. Они служат справочным материалом, объясняющим сферу применения, дополнительные преимущества и ограничения различных методологий. Руководства также дают представление о том, как можно анализировать результаты различных методологий для выработки рекомендаций и разработки мер политики.

Приветствуются любые отзывы читателей и пользователей этих руководств, особенно в отношении того, как можно улучшить последующие издания или сделать их более актуальными в отношении текущих обстоятельств и политических вопросов; как они используются в различных странах и контекстах для объединения заинтересованных сторон; и какие темы можно добавить в будущем, чтобы дополнить текущий сборник.

Крис Эванс-Клок,
Руководитель отдела навыков и трудуоустройства, Департамент политики занятости
МБТ – Международное бюро труда, Женева

Мадлен Щербан, Директор
ЕФО – Европейский фонд образования

Иоахим Джеймс Кальеха, Директор
СЕДЕФОП – Европейский центр развития профессионального обучения

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Авторы выражают благодарность всем, оказавшим содействие в разработке данного руководства. Мы глубоко признательны МОТ за всестороннюю поддержку. Отдельные слова благодарности тем, кто внёс вклад в улучшение соответствующих разделов настоящего издания, предоставив подробные ответы на проект документа. Авторы в неоплатном долгу перед Ольгой Стриецкой-Илиной за её руководство и технический контроль и Корнелиусом Грэггом за его содержательные комментарии.

Мы хотели бы также поблагодарить наших интервьюеров за полезные замечания и предложения, основанные на их знаниях и опыте проведения опросов: Рам Чандра Джакал, Сара Элдер, Акопи Франк Габин Джентри, Андрей Кашин, Сомеан Куоч, Лариса Лисогор, Морис Мбаго, Габриэла Миранда, Алиса Нанга и Ян Рутковски.

Мы также благодарим участников экспертных встреч и других экспертов за важные комментарии: Эдуарда Кастель-Бранко, Эмилио Коломбо, Фрэнсис Грин, Эфка Хедер, Теренс Хогарт, Кристин Эванс-Клок, Эми Роадс, Хана Рихова, Сандра Ронцевич, Индира Сантос, Лаура Брюэр, Дайга Эрмсоне, Яссер Гадалла, Аомар Ибурк, Адриана Мата Гринвуд, Николас Софрениу и Алена Цукерштайнова.

СОДЕРЖАНИЕ

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ	8
ВВЕДЕНИЕ	10
1. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ ОБСЛЕДОВАНИЯ НАВЫКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	13
1.1. Концепции и контекстуализация	13
1.2. Проведение ОНП: что нужно знать?	15
2. РАЗРАБОТКА И ПРОВЕДЕНИЕ ОБСЛЕДОВАНИЯ НАВЫКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	21
2.1. Определение задач и вопросов исследования	21
2.2. Определение временных промежутков в проведении обследования	27
2.3. Проектирование опросника	28
2.4. Определение структуры опросника	34
2.5. Формирование выборки в ОНП	37
2.6. Сбор данных	44
3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДАННЫХ В ОБСЛЕДОВАНИИ НАВЫКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: АНАЛИЗ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ	48
3.1. Анализ данных	48
3.2. Оценка, подготовка отчётов и распространение результатов	51
ПРИЛОЖЕНИЕ: ОПРОСНИК	58
СОКРАЩЕНИЯ	76
ОСНОВНЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ	77
ССЫЛКИ И ИСТОЧНИКИ	79

СПИСОК РИСУНКОВ, ТАБЛИЦ И ВСТАВОК

РИСУНКИ

Рисунок 1.	Шаги по разработке и реализации обследования навыков предприятия.....	15
Рисунок 2.	Концептуальные основы национальной системы формирования навыков для развития основанной на знаниях экономики	19
Рисунок 3.	Раздел 1.2 ключевые концепции.....	20
Рисунок 4.	Раздел 2.2 ключевые концепции	28
Рисунок 5.	Раздел 2.3 ключевые концепции	33
Рисунок 6.	Структура опросника	34
Рисунок 7.	Раздел 2.4 ключевые концепции	37
Рисунок 8.	Раздел 2.5 ключевые концепции	44
Рисунок 9.	Раздел 2.6 ключевые концепции	47
Рисунок 10.	Раздел 3.1 ключевые концепции	51
Рисунок 11.	Раздел 3.2 ключевые концепции	57

ТАБЛИЦЫ

Таблица 1.	Примеры обследований навыков предприятия	15
Таблица 2.	Этапы обследования	16
Таблица 3.	Подходы к рассмотрению профессий при разработке обследования	32
Таблица 4.	Подходы к размеру предприятий при разработке обследования	40
Таблица 5.	Описательные таблицы	50

ВСТАВКИ

Вставка 1.	Определение задач.....	22
Вставка 2.	Определение уровня профессионализма	24
Вставка 3.	Новые методы работы: организация труда	25
Вставка 4.	Стратегия и навыки работы с продуктом	25
Вставка 5.	Альтернативное обследование: обследование работодателя и работника	28
Вставка 6.	Почему именно предприятия?	38
Вставка 7.	Методы вероятностной выборки	42
Вставка 8.	Одномерные, двумерные и многомерные измерения и результаты	49
Вставка 9.	Что такое аудит навыков?	56

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Важность навыков для граждан, предприятий и общества в целом является общепризнанной. При этом нехватка навыков и квалификаций имеет негативный контекст, что подтверждается существующими надёжными эмпирическими данными. Во избежание нежелательных последствий требуется точная и своевременная информация рынка труда о текущей ситуации и будущем развитии квалификаций рабочей силы.

Однако основной проблемой является сложность измерения и прогнозирования навыков. В данном вопросе эффективными инструментами являются: проведение обследований навыков работодателей/ учреждений (ОНП) и сбор информации о потребностях предприятий в навыках и стратегиях развития рабочей силы.

ОНП является механизмом для определения типа, уровня и составляющей навыков, необходимых для выполнения востребованных на предприятиях работ. Его также можно использовать для выявления будущих потребностей в навыках и проведения анализа взаимосвязи между характеристиками предприятия и формированием потребностей в навыках. Подобная информация будет полезна политикам для разработки гораздо более эффективных мер в области обучения и рынка труда, а предприятиям для создания современных стратегий управления человеческими ресурсами.

Информация, изложенная в данном руководстве, также может быть использована учреждениями, проводящими ОНП, для определения необходимых шагов на каждом этапе разработки обследования. Кроме того, руководство может быть использовано консалтинговыми компаниями, национальными агентствами, университетами или аналогичными учреждениями в качестве инструмента мониторинга внедрения ОНП. Однако оно не заменяет необходимых знаний и опыта для проведения самого мониторинга. В нём содержатся советы и методологические рекомендации по основным вопросам, необходимым решениям и ожидаемым результатам каждого этапа разработки обследования.

Перед началом реализации ОНП важно иметь чёткое понимание следующих основных вопросов: какими являются основные цели; какие партнёры будут реализовывать проект, и кто будет играть главенствующую роль; обеспечен ли доступ к техническим и финансовым ресурсам на всех этапах реализации? Необходимо уделить особое внимание процессу составления упорядоченного списка задач, которые будут одновременно гибкими и направленными на сужение сферы охвата обследования. В данном списке задач должны быть отражены потребности заинтересованных сторон и конечных бенефициаров посредством указания конкретных результатов и конечных продуктов.

По завершении процесса планирования следует разработка опросника. В этой фазе необходимо принять несколько ключевых решений, в частности, источники информации и перечень навыков для исследования. Далее идёт определение модулей (сфер анализа) для включения в опросники с последующей разработкой списка вопросов для каждого из модулей, отражающих конкретные цели опроса. После этого необходимо обсудить проект опросника с заинтересованными сторонами.

Следующая задача – выбрать предприятия для исследования (выборка) и определить методологию выборки. Эта часть процесса очень сложная и должна быть выполнена профессионалами с высоким уровнем знаний и опыта. Допускается использование различных источников информации для формирования выборки. При этом отсутствие или низкое качество данных не должно сказаться на исследовании. Кроме того, необходимо иметь представление о возможных проблемах и недостатках выборки в ходе обработки данных при подготовке выводов и заключений.

Необходимо тщательное планирование процедуры сбора данных. Для проведения обследования представляется целесообразным привлечь работодателей и ассоциации предприятий, заинтересованных в успехе мероприятия. Возможно проведение pilotного обследования, результаты которого могут быть использованы для проверки правильности разработанных вопросников и методологии. Следует с особым вниманием отнести к мерам по хранению данных и контролю качества. Анализ данных должен быть разделён на три фазы: проведение внутреннего анализа качества с проверкой качества данных и информации; разработка описания результатов, состоящего из расчёта индикаторов и других показателей с обобщением результатов относительно других данных (по возможности, контрольных показателей); и проведение концептуального анализа для выявления связей, причин и корреляций. После проведения упомянутых анализов, результаты готовы к распространению.

Заключительный этап состоит из проведения оценки, подготовки итогового отчёта и распространения результатов. В первой фазе осуществляется оценка всего процесса для подтверждения его корректности (в юридическом и экономическом плане) и активизируется динамика обучения для будущих выпускников обследования. Во второй фазе проводится подготовка отчёта по достигнутым результатам, выводам и заключениям, которые должны быть направлены на удовлетворение потребностей различных бенефициаров. В данной фазе могут принять участие заинтересованные стороны, что позволит вовлечь и использовать их ценные вклады в реализацию проекта. В третьей заключительной фазе результаты доводятся до всех конечных пользователей. При этом процесс распространения результатов может быть использован как механизм для запуска общественных обсуждений.

ВВЕДЕНИЕ

Мы живём в эпоху динамичных перемен и постоянного развития технологий, в том числе информационно-коммуникационных, ускоренного процесса экономической глобализации, меняющейся модели конкурентных преимуществ, растущих стандартов качества, требований к повышению качества государственных и частных услуг. В данном случае страны с переходной и развивающейся экономикой находятся в сложных условиях, поскольку им приходится справляться с ними с менее структурированным набором социальных и экономических институтов.

В этом плане существует единое мнение о важности навыков для населения, предприятий и общества в целом. Утверждается, что реализация стратегии, основанной на инновациях, росте и сплочённости, невозможна без высококвалифицированной и профессионально подготовленной рабочей силы. Многочисленные отчёты и исследования показывают, что пробелы в навыках и их нехватка могут нанести большой ущерб производительности, обороту и прибыльности предприятия.

«Недостаток профессиональной подготовки препятствует заполнению вакансий или приводит к найму неквалифицированного сотрудника. При этом предприятие принимает невыгодные условия трудового соглашения, вследствие чего сокращается производство и возникают проблемы с недовольством клиентов. Таким образом, проблемы с низким уровнем профессиональной подготовки наносят ущерб местной производительности и конкурентоспособности».

Источник: СЕДЕФОП, 2008 г.

Принимая во внимание единое мнение о важности человеческого капитала, правительства и институты активно разрабатывают механизмы для обеспечения требуемого притока квалифицированных работников для всех типов предприятий, как больших, так и малых. Тем не менее, существуют трудности в согласовании тех или иных навыков (этому послужило признание уровня образования недостаточным показателем профессиональной подготовки, в отличие от навыков и компетенций).

Также ведутся активные обсуждения об оптимальных возможностях преобразования учебных заведений, создании благоприятных условий для непосредственного участия предприятий в обучении и профессиональной подготовке учащихся, получении поддержки и более широкой вовлечённости населения в процесс постоянного повышения профессиональных навыков.

Для решения существующих проблем необходимы научно обоснованные и достоверные данные о человеческом капитале, и, в частности, об актуальных навыках (количественная и качественная информация).

Такие данные имеют решающее значение для разработки мер политики и планирования. Кроме того, эти данные должны использоваться для мониторинга и оценки прогресса, влияния человеческого капитала, а также для разработки мероприятий по содействию экономическому росту и социальному развитию в стране.

Источник: СРР, 2011 г.

Для сокращения нехватки и пробелов в навыках на рынке труда и в целом для стимулирования перехода частных и государственных учреждений в число эффективных производителей и пользователей навыков, необходима своевременная и достоверная информация о текущем уровне квалификации рабочей силы.

К сожалению, определение уровня применения навыков и прогнозирования будущих потребностей в навыках является весьма сложным делом. Традиционно в прогнозировании спроса и предложения профессиональных навыков применяется «метод планирования рабочей силы» где из общего объёма данных о прошлых и текущих ресурсах рабочей силы (и населения) отбираются данные в разрезе профессий и отраслей для подготовки прогноза будущего развития (более детальный обзор соответствующих методов количественного прогнозирования приводится в Томе 2). Хотя полученные результаты являются полезными, данная методология имеет свои ограничения.

В целях использования в прогнозах более качественной и детализированной информации всё чаще проводятся обследования навыков работодателей/предприятий (ОНП), в ходе которых осуществляется сбор данных о потребностях предприятий в профессиональных навыках и стратегиях развития рабочей силы.

Недостатки прогнозов с использованием данных о рабочей силе:

- поверхностный (использование устаревших трендов), что усложняет прогноз структурных изменений;
- чрезмерная детализация (длинная выборка);
- технически сложный процесс подготовки подробной информации (унифицированный уровень профессиональных групп);
- трудности с сопоставлением прогнозов с обучением и повышением квалификации сотрудников предприятия.

ОНП является инструментом по разработке информации о потребностях работодателя в навыках и вложениях в их дальнейшее развитие. ОНП также позволяет выявить тип, уровень и составляющую навыков, необходимые индивидуумам для выполнения работ, востребованных предприятиями.

Данный тип обследования документирует составляющую профессиональных навыков и, при правильном подходе, используется в качестве инструмента для выявления будущих потребностей посредством получения информации о том, какие профессии будут пользоваться большим (или меньшим) спросом или какие навыки будут ключевыми в портфолио будущих работников.

Однако, ОНП представляется не только в качестве механизма для описания текущего или будущего применения навыков в работе. Он также может быть применён в анализе взаимосвязи между характеристикой предприятия и потребностями в навыках. Данная информация даёт возможность политикам, специалистам и предприятиям разработать действенные и долгосрочные меры политики и стратегии развития человеческого капитала.

С учётом потенциальной пользы и, одновременно, сложности ОНП, представляется важным разработать руководство, в котором рассматриваются концептуальные и технические вопросы, особенно в развивающихся странах, где определённые ограничения в ресурсах и возможностях создают неблагоприятные условия и сложности для проведения ОНП.

Руководство имеет две основные цели.

- A) Создать благоприятную среду для того, чтобы обследование навыков предприятия было понятными для восприятия. Руководство не претендует на роль «научного» документа, но, при этом, необходимо учесть тот факт, что навыки (и потребности в навыках) являются отражением принятых работодателями решений по разработке стратегий в отношении продукции и процессов производства.
- B) Разработать практические рекомендации с примерами для всех этапов проведения ОНП. Данное руководство не является инструкцией, а представляет собой рассмотрение различных решений и потенциальных возможностей, которые подходят для одних ситуаций и не приемлемы в других.

Данное руководство предназначено для проведения обследований учреждений в больших масштабах. Поэтому оно не применимо в отношении других форм обследований предприятий по навыкам. Требования к проведению обследования предприятия, изложенные в руководстве, не всегда применимы к обследованиям малого масштаба, сфокусированными на одной отрасли. Однако оно может быть полезным справочным материалом для всех типов обследований по развитию навыков предприятий, являющихся частью обследований навыков в отраслях.

Руководство поможет различным пользователям: руководителям высокого уровня в министерствах и образовательных учреждениях, принимающим решение о целесообразности проведения ОНП; руководителям среднего звена, контролирующими разработку и внедрение ОНП, на основе субподряда или прямого исполнения; а также руководителям работ, руководителям рабочих групп и специалистам, участвующих в полевых работах и/или анализе данных.

В руководстве подробно рассматриваются конечные пользователи полученной информации и знаний, а также способы адаптации полученных результатов. В качестве бенефициаров рассматриваются не только службы занятости и учебные заведения, но также работодатели и соискатели работы. Одна

из важных задач ОНП должна заключаться в том, чтобы помочь национальным и местным органам власти стать информированными участниками дискуссий о преобразовании предприятий в более эффективные и конкурентоспособные учреждения, а также помочь политикам скорректировать структуру и предложения по обучению.

Одновременно необходимо чётко обозначить, чем не является данное руководство. Оно не является заменой опыта и технических знаний учреждений и лиц, ответственных за проведение обследования. Руководство предоставляет информацию, которая поможет учреждениям или индивидуумам, желающим провести обследование, критически оценить необходимые действия на каждом этапе разработки исследования. В случае, если они не располагают необходимыми знаниями и опытом, данное руководство поможет им осуществлять надзор и контроль за теми, кто ответственен за разработку и имеет опыт проведения обследования (консалтинговые фирмы, национальные агентства или аналогичные организации). Руководство содержит советы и методологические рекомендации по основным вопросам, необходимым решениям и конечным результатам на каждом этапе.

Спонсоры обследования будут иметь возможность понять и критически оценить представленные непосредственными исполнителями результаты и опции обследования, даже если не могут провести его сами.

Данное руководство уже прошло первоначальную апробацию в трёх странах: Тунисе, Египте и Таджикистане. Полученные отзывы были весьма положительными. С концептуальной точки зрения, руководство было оценено как очень полезное в плане объединения всех различных концепций и технических вопросов, которые должны быть приняты во внимание при рассмотрении запуска ОНП. Благоприятным фактором стало стремление показать, что ОНП это не просто инструмент для получения данных, но и механизм, встроенный в более широкую национальную политику в области навыков. Широкую поддержку также получил целостный подход, использованный в данном руководстве.

Вместе с тем, в плане реализации руководства может потребоваться его адаптация к конкретным обстоятельствам или потребностям заинтересованных сторон. На основе данных МОТ по Северной Африке была разработана краткая вводная версия руководства для высших должностных лиц министерств, с целью привлечь их внимание и заинтересовать в использовании данного вида методологии. В Египте руководство используется в качестве отправной точки для анализа конкретных потребностей выпускников колледжей в навыках: оно по-прежнему обеспечивает весьма ценную базу для концептуализации подлежащих рассмотрению основных вопросов и выделяет ключевые проблемы. Однако, методология и опросники требуют доработки.

В Таджикистане МОТ способствовала адаптации руководства к конкретным потребностям и возможностям работодателей и служб занятости. Цель заключалась в оказании поддержки и развитии потенциала таджикского правительства и других заинтересованных сторон в своей деятельности с использованием ОНП в качестве основного методологического инструмента.

Опыт Таджикистана также показал, что руководство является полезным документом для организации образовательных мероприятий, поскольку чёткая структура и пошаговый подход помогают разработать программу обучения.

Более того, несложные в проведении практические мероприятия (с учётом специфики страны) способствуют пониманию основных технических вопросов и запускают дискуссии по концептуальным аспектам. Таким образом, руководство может служить основным учебным материалом, при этом, для каждого курса было бы целесообразным разработать адаптированные документы по практической подготовке.

ГЛАВА 1. Подготовка к проведению обследования навыков предприятия

В этой главе будет кратко представлена и рассмотрена концепция ОНП. Данная глава является вводной и, одновременно, важной, поскольку в некоторых случаях ОНП разрабатывается и реализуется без чёткого понимания целесообразности или возможностей используемого инструмента. ОНП это сложная методология получения данных, которая требует тщательного анализа условий, как внутренних, так и внешних, которые, в конечном, итоге могут оказать определённое влияние на успех проекта. Также необходимо рассмотреть наличие ресурсов для проведения корректного анализа данных и институциональных возможностей, требуемых для разработки и реализации комплекса мер политики на основе накопленных знаний.

1.1. Концепции и контекстуализация

1.1.1. Для чего проводится ОНП?

Целью ОНП является сбор данных об использовании предприятием текущих навыков и потребностях в других навыках в качестве информации для политиков и социальных партнёров (работодателей, работников, провайдеров обучения и профессиональной подготовки и потенциальных сотрудников) в рамках повышения экономической значимости навыков и разработки решений по государственным и частным инвестициям в обучение и профессиональной подготовки. ОНП, выходя за рамки простого определения профессиональных изменений, исследует виды, уровни и составляющую навыков, необходимых для выполнения работ, востребованных на предприятиях. Основной задачей данного типа обследований является содействие развитию эффективных стратегий занятости посредством предоставления актуальной и полезной информации.

В исследованиях по вопросам занятости в основном рассматривается работник (индивидуум). Однако, в ОНП основным источником данных является работодатель (предприятие). Указанный подход даёт возможность получения подробной информации о предпочтениях работодателя в тех или иных навыках и качествах работника. Более того, работодатели рассматриваются как субъекты, ответственные за внедрение технологий и организацию рабочего процесса при производстве конечной продукции. ОНП является не только уникальным инструментом для определения контекста текущих и будущих навыков, но и может быть использован для составления прогнозов динамики изменений указанного контекста в соответствии с различными стратегиями.

Упомянутая информация используется как база знаний для корректировки стратегий и мер, применяемых субъектами рынка труда при решении текущих проблем.

А) Лица, принимающие решения получают возможность улучшения мер политики по вопросам обучения и профессиональной подготовки, а также содействия в разработке специальных стратегий по развитию человеческих ресурсов:

- разработка программ начального и непрерывного образования, с использованием данных по основным профессиональным квалификациям в развивающихся специальностях и отраслях, а также повышение квалификации и коррекционно-развивающее обучение для определённых сегментов рабочей силы;
- разработка активных мер политики рынка труда: консультации/профориентация и переподготовка соискателей работы.

Б) Провайдеры профессионального образования и обучения (государственные или частные) могут получать актуальную информацию о потребностях в навыках:

- разработка образовательных программ и образовательных стандартов, изменения в количествах мест на курсах по профессиональной подготовке, удовлетворение меняющегося спроса предприятий в новых работниках;

- разработка образовательных программ и образовательных стандартов для улучшения квалификации работников в соответствии с постоянно меняющимися требованиями к профессиональным навыкам на предприятии.

В) Работодатели могут проводить сравнительный анализ реализуемых ими учебных курсов или собственного опыта решения вопросов низкой квалификации работников для сопоставления с ситуацией у других работодателей и, в последующем, определить основные вызовы и возможности для своей отрасли:

- выработка понимания причин спроса на профессиональные квалификации для установления взаимосвязи между организацией рабочего процесса, разработкой стратегии продукта, позиционированием бизнеса, технологическими изменениями и потребностями предприятия в навыках и курсах повышения квалификации.

Г) Индивидуумы (при содействии консультантов по профориентации) могут определить какие навыки им необходимо улучшить и в каких отраслях и специальностях с дефицитом квалифицированных кадров имеются хорошие возможности для трудоустройства:

- выявление пробелов в навыках и нехватки рабочей силы по уровню и типу образования/профессиональной подготовки для вклада в формирование знаний о будущих потребностях в навыках.

1.1.2. Ссылки на ОНП

Наблюдается увеличение количества ОНП, поскольку всё больше стран и международных организаций инициируют проведение исследования подобного типа. Обследования, как правило, имеют национальный подход с широким секторальным охватом. В более развитых странах с уже созданной ИСРТ, ОНП рассматриваются в основном как механизм информирования политиков по оптимальным способам регулирования спроса и предложения рабочей силы: цель развития высококонкурентных предприятий должна включать устранение нехватки или пробелов в квалификации и улучшение управления человеческими ресурсами. Кроме того, в развитых странах растет число инициатив, возглавляемых региональными правительствами или отраслевыми организациями, с более конкретной направленностью и основной целью запуска дискуссий.

В менее развитых странах наблюдается более чёткий интерес к сбору информации, которая поможет создать механизмы для увеличения предложения квалифицированных работников в стране. Интерес проявляется не только к потенциальным проблемам или нехватке навыков, но и к расширению объёма имеющихся данных о базе профессиональных навыков в экономике, часто с применением отраслевого подхода. В этих странах важно вовлечь предприятия в обсуждение того, как следует лучше использовать и расширять навыки своей рабочей силы. ОНП это не просто механизм получения высококачественных данных, но и инструмент институциональных преобразований.

В будущем навыки и знания могут быть использованы в равной степени, как учреждениями, возглавляющими процесс, так и рабочим персоналом. В то же время важно тщательно продумать, каким образом различные заинтересованные стороны могут быть вовлечены, как в разработку исследования, так и в оценку его результатов в качестве способа объединения этих социальных субъектов в процессе институциональных преобразований.

Примеры институционального строительства

- Тунис: проект реализации ОНП в сельскохозяйственном секторе был направлен на объединение нескольких государственных учреждений для создания опыта взаимодействия.
- Таджикистан: ОНП было направлено на получение опыта специалистами Министерства труда в решении вопросов рынка труда, а также повышения их статистических и аналитических навыков.
- Египет: реализация ОНП Министерством высшего образования привело к установлению взаимодействия между различными министерствами в рамках проекта, где сторонами достигнуто взаимное понимание собственных потребностей и необходимых мер

Ниже перечислены примеры проведенных ОНП.

Таблица 1. Примеры обследований навыков предприятия

Обследование	Характеристики
Обследование потребностей в навыках предприятий Камбоджии, Азиатское отделение МОТ	Национальное агентство занятости, одномоментное исследование, многоотраслевое (Бруни, Луч и Куоч, 2013 г.)
Обследование навыков в Руанде, Совет по развитию Руанды (CPP), Руанда	Совет по развитию Руанды, одномоментное исследование, все отрасли (Национальный статистический институт Руанды, 2011 г.)
Обследование потребностей работодателей в навыках в Страффордшир Мурлендс, Местное стратегическое партнёрство, Великобритания	Местные власти в Великобритании, одномоментное исследование, многоотраслевое (исследовательская компания BMG Research, 2011 г.)
Обследование навыков предприятия, Комиссия по вопросам занятости и навыков (КЗН), Великобритания	Регулярно раз в два года ОНП для всех секторов (КЗН: Обследование навыков работодателя, 2013 г.)
Программа «Навыки для трудоустройства и производительности труда» (STEP), исследования по оценке навыков, Всемирный банк	Многостранный проект. ОНП разработано на основе обследования домохозяйств (Пьер и др., 2014 г.)
Руководства	
Руководство по определению потребностей предприятий в профессиональных навыках (МОТ, 2008 г.)	
Руководство пользователя по разработке обследования по потребностям в навыках (СЕДЕФОП, 2013 г.)	

Источник: авторы

1.2. Проведение ОНП: что нужно знать?

1.2.1. Трудности и меры предосторожности

Проведение ОНП, как и подготовка других исследований, связано с общими трудностями в достижении успеха. В рамках процедуры подготовки и проведения ОНП имеются конкретные вопросы, по которым требуется ясное понимание, прежде чем принимать решения о выделении средства или реализации каких-либо мер.

1.2.2. Целостный взгляд на процесс

Рассмотрение ОНП исключительно как процесса разработки исследования ограничивает сферы его применения. Хотя это и может стать ключевым элементом для успеха проекта, потенциал ОНП реализуется в полной мере, только когда опрос, как инструмент, рассматривается в рамках более общего процесса:

выявление проблем → сбор данных → анализ данных → подготовка решения

Важно не просто иметь хороший опросник; важно чётко понимать, для чего именно нужны данные, быть способным провести обоснованный анализ полученной информации и иметь возможность воплотить эти знания в эффективные стратегии и меры политики.

Рисунок 1. Шаги по разработке и реализации обследования навыков предприятия



1.2.3. Дорогостоящий и сложный

Разработка ОНП это сложное и дорогостоящее мероприятие: необходимо наличие финансовых ресурсов и технических возможностей для всех этапов процесса. Если есть обоснованные сомнения в том, что это невозможно, рекомендуется искать альтернативы. Однако это не означает, что следует отказаться от проведения исследования. Например, можно использовать поэтапный подход, начав с простой методики исследования, которая требует меньший объём ресурсов и технических знаний и, создав необходимые условия, перейти к реализации более сложного и амбициозного исследования.

Другой возможностью является установление сотрудничества с государственными или частными структурами для получения помощи на каждом этапе исследования: разработки; реализации; анализа данных и разработки мер политики; и последующих мероприятий по реализации политики, вытекающей из анализа данных.

Таблица 2. Этапы обследования

Этапы	Результаты	Финансовые затраты	Технический уровень
Разработка	Основы выборки, опросник и инструкция	Умеренно высокие. Используйте прошлый опыт для снижения сокращения расходов	Весьма сложный. Ключевая роль национальных статистических служб и внешних экспертов
Реализация	Полевые работы и данные, выверенные и внесенные в итоговые таблицы	Очень высокие. Зависит от уровня аутсорсинга	Умеренно сложный. Потенциальные внутренние ресурсы
Анализ	Выводы и рекомендации, основанные на фактических данных	Высокие	Весьма сложный. Сотрудничество между внутренними и внешними экспертами
Изменения в политике/программе	Новые или обновленные политики и программы	Умеренно высокие	Умеренно сложный. Сотрудничество всех социальных партнёров

Источник: авторы

1.2.4. Анализ данных

Следует учесть трудности, связанные с извлечением из полученных данных всех потенциальных знаний, внедрением их в политику и изменением деятельности предприятий и отдельных лиц. Собранная информация имеет в меньшей степени «прямое» значение, чем в других, более типичных опросах, что предъявляет более высокие требования к анализу данных. Можно утверждать, что наличие данных является необходимым условием для качественного анализа, но ни в коем случае не достаточным. Прежде чем решиться на проведение ОНП, необходимо начать с объективной оценки институционального потенциала не только для получения данных, но и для их использования. Можно рассмотреть альтернативные варианты, основанные на качественных исследованиях, поскольку проведение опроса гораздо дороже и сложнее, чем проведение качественного исследования.

1.2.5. Ограничения, характерные для конкретной страны

Существует ряд специфических для каждой страны обстоятельств, которые потенциально могут стать препятствием для успешного проведение ОНП или, по крайней мере, требуют серьёзного рассмотрения:

- А) крупный неформальный сектор экономики;
- Б) низкий уровень формального образования среди населения;
- В) слабо развитые учебные заведения и инфраструктура;
- Г) отсутствие актуального реестра предприятий;
- Д) значительное присутствие микро- и малых предприятий;

- Е) географическое и отраслевое разнообразие, поскольку институциональная инфраструктура на микроуровне может быть очень слабой;
 - Ж) слабые отраслевые организации работодателей, которые играют ключевую роль в разработке анкеты и привлечении предприятий к участию в опросе;
- 3) неразвитый государственный (правительственный) технический потенциал по анализу данных, полученных с помощью ОНП.

Кенным аспектам следует относиться весьма серьёзно. Хотя они и представляют собой вызов, но не обязательно являются непреодолимыми барьерами. Если некоторые из них присутствуют, необходимо проявить особую предусмотрительность при планировании и реализации проекта.

1.2.6. Взаимодействие между различными участниками: управленческие вопросы

Разработка и проведение ОНП требует сотрудничества нескольких субъектов, как государственных, так и частных. Различные государственные органы, министерства или ведомства могут быть вовлечены в разработку и проведение опроса; позднее они могут участвовать в процессах анализа данных и разработки политики. Рекомендуется тщательное планирование взаимоотношений и обязанностей, распределенных между каждым из них, а также чётко определённые и эффективные каналы связи. Ключевым аспектом является определение роли руководителя процесса. Обратите внимание, что существует два «типа» руководства: первый – более политический, его задача – обеспечить признание важности ОНП со стороны ключевых участников процесса. Второй тип связан с техническим аспектом ОНП. Необходимо наличие лица ответственного за подотчётность и вовлечённость в процесс основных участников и работодателей. Также важными, но часто игнорируемыми, являются меры по обсуждению результатов и соответствующей разработки и реализации политических реформ. Данный этап должен быть выполнен в сотрудничестве и под контролем политического руководителя, которому, возможно, придётся предпринять соответствующие шаги для получения поддержки и содействия различных министерств и ведомств в изменении мер политики.

В вопросе управления процессом можно использовать различные подходы. В Таджикистане было решено использовать внутренние ресурсы в рамках партнёрства между Министерством труда и его научно-исследовательским центром, а также при внешней поддержке, в основном технической, международных консультантов под руководством МОТ. В этом плане следует отметить несколько аспектов. Во-первых, страна относительно небольшая, что позволило создать доверительные и прочные отношения между различными участниками. В связи с этим, работодатели рассматривали технического руководителя как высококомпетентное лицо (учреждение). При этом было установлено тесное взаимодействие между министерством и техническим руководителем, определены сферы взаимной ответственности. Во-вторых, технический руководитель имел возможность выполнять работу, используя ресурсы министерства (финансовые и человеческие), что создало условия для эффективного руководства и контроля. В-третьих, привлечение международных экспертов было ценным для оказания технической поддержки рабочей группы в реализации программы (без оспаривания их ведущей роли), а также для объяснения и распространения в обществе особенностей и актуальности проведения ОНП.

В Египте был использован иной подход в вопросе руководства проектом. В такой большой стране с разветвленной государственной системой было гораздо сложнее как определить цель проекта, которая объединила бы несколько министерств или ведомств, так и определить лицо, которое могло бы сформировать общее понимание в вопросе управления процессом. Вместо этого была выбрана узкая цель проекта (хотя и важная), а управление и принятие решений было передано доверенному учреждению, обладающему техническими знаниями для реализации проекта. Министерство передало одному из своих агентств контроль и надзор за проектом и выполнением различных шагов по разработке ОНП.

Ключевым аспектом, лежащим в основе такого подхода, является возможность обсуждения и согласования всех решений между командой исполнителей и внешним техническим руководством.

Работодатели играют ключевую роль в обеспечении успеха проекта. Ориентированные на работодателей опросы должны быть качественными. Это позволит обеспечить более активную

вовлечённость респондентов к участию в опросах и получить достоверную информацию. Данная задача становится ещё более важной в развивающихся странах в свете отсутствия традиций проведения подобных исследований и относительно низкого потенциала государственных учреждений. Работодатели могут неохотно участвовать в опросах из-за нехватки времени или по соображениям конфиденциальности: отсутствует желание раскрывать информацию, которую считают важной для своего бизнеса; боятся конкурентов, фискальных органов или органов трудового контроля; или из-за культурных соображений.

Существуют определённые стратегии, которые могут помочь уменьшить влияние вышеуказанных проблем:

- А) Установление контакта с представителями работодателя для построения партнёрских отношений. Это позволит повысить их интерес к исследованию. Очень важно получить информацию о том, насколько соответствующие навыки актуальны для развития их предприятия;
- Б) Простота и краткость содержания вопросника. Сами по себе данные очень важны, но также важно учитывать время, затраченное на получение ответов на вопросы анкеты;
- В) Вовлечение работодателей (или их представителя) в разработку опросника. Очень важно включать чёткие и простые вопросы для лёгкого понимания работодателями и предоставления ими соответствующей информации;
- Г) Разработка конкретных результатов анализа, ориентированных на работодателей;
- Д) Развитие чувства сопричастности у работодателей к предоставляемой информации;
- Е) Обращение с предложением поделиться результатами анализа опроса с респондентами

Наряду с государственным сектором и работодателями, в проекте должны участвовать ещё два типа субъектов – специалисты-практики в области обучения и исследовательские институты, включая университеты. И те, и другие являются стратегическими союзниками в извлечении всей возможной информации и знаний из собранных данных и преобразовании их в полезные рекомендации и эффективные меры политики.

1.2.7. Определение значимости навыков

Навыки сами по себе не решают экономических проблем и это необходимо иметь в виду при планировании дальнейших мер по обработке полученных данных. Доказано, что навыки оказывают положительное влияние на индивидуумов с точки зрения уровня заработной платы и занятости, а также на предприятия в плане производительности и инноваций. При этом несоответствие между спросом и предложением навыков имеет негативные последствия для экономики. Однако это не означает, что спрос на навыки (квалифицированный труд) - это просто обеспечение людей высоким уровнем образования или навыков, а также предоставление рынку возможности влиять на изменение относительной стоимости квалифицированного/низкоквалифицированного труда. Спрос на профессиональные навыки должен формироваться более комплексно и с учётом реалий, его следует воспринимать во взаимосвязи непосредственно со стратегией организации. Подобные стратегии, ограниченные внешними условиями, редко навязываются извне, и поэтому зависят от выбора, убеждений и норм руководства предприятия. Следовательно, спрос на навыки зависит от стратегического и культурного выбора, а также от технологий, определяющих возможные производственные процессы; увеличение предложения высокообразованных (или квалифицированных) работников не приводит автоматически к росту производительности труда, поскольку эти навыки эффективно использоваться и применяться на рабочем месте. Нельзя также считать само собой разумеющимся, что приобретение большего объёма навыков автоматически улучшит благосостояние людей. Это является важным моментом при разработке ОНП, особенно при определении того, какие именно характеристики предприятия определяют спрос на навыки и их эффективное использование

1.2.8. Общие рамки политики по вопросам навыков

ОНП должна быть частью комплексной системы инструментов и исследований по различным аспектам потребностей в навыках и повышения квалификации. Как разработка опроса, так и использование полученных данных должны соответствовать государственным стратегиям по

решению проблем и развитию системы профессионального образования и обучения. ОНП также создаёт хорошую возможность для привлечения работодателей к преобразованию национальной системы навыков, особенно учитывая важную роль обучающих курсов, проводимых работодателями, в создании пространства для работников, где они могут развивать необходимые им навыки. Необходимо проводить разработку ОНП в рамках программы развития навыков, которая должна быть доступной работодателям, а не принадлежать исключительно правительству.

Следующий рисунок отражает идею о необходимости включения ОНП в более широкую политику формирования навыков в стране. Он показывает, что меры по проведению опроса должны быть согласованы с интересами различных сторон, в основном предприятий, в рамках комплексного, системного взгляда на национальные системы формирования навыков в рамках мер государственного регулирования.

Рисунок 2. Концептуальные основы национальной системы формирования навыков для развития основанной на знаниях экономики



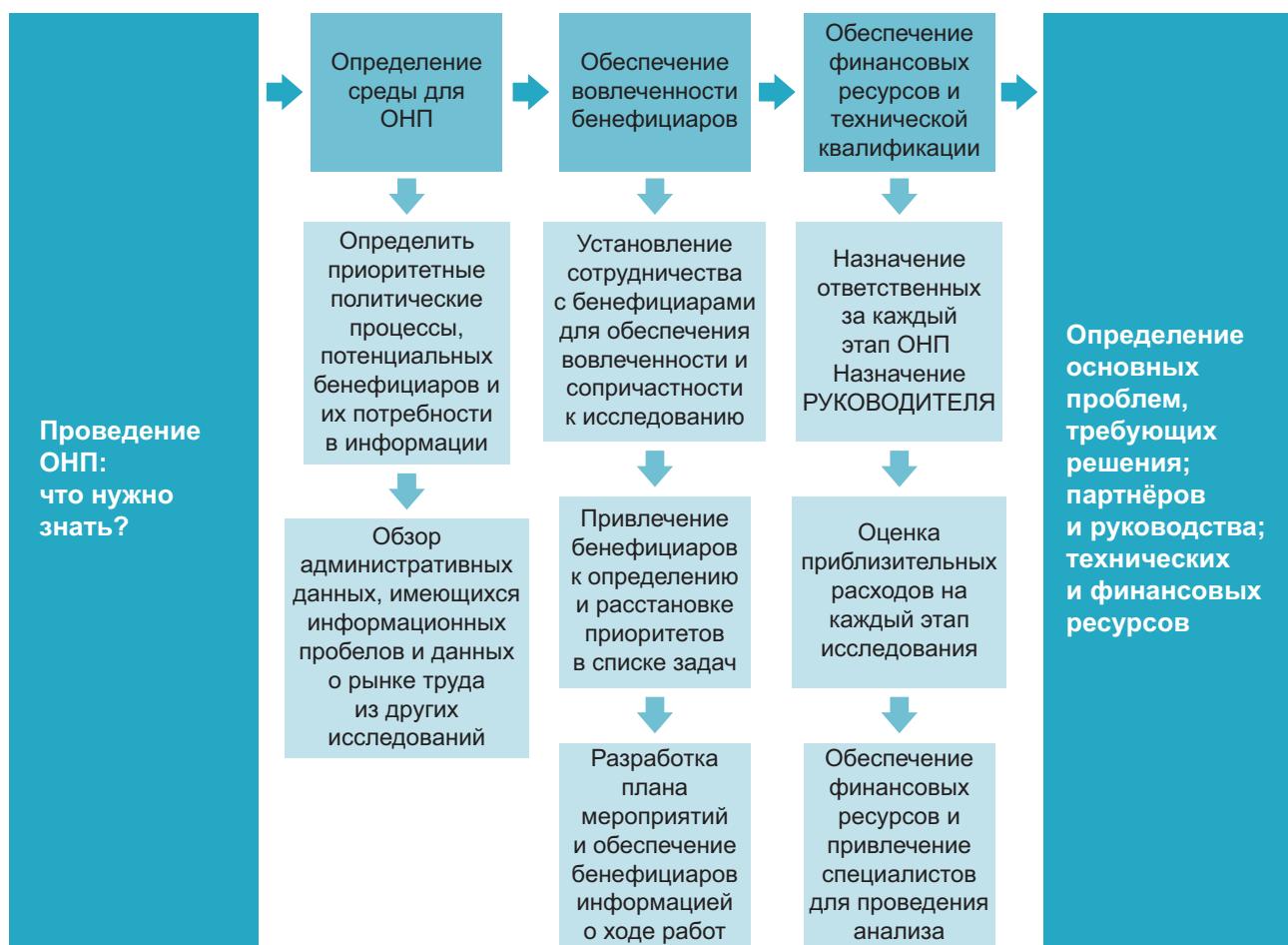
Источник: Швалье, 2011 г.

Данная концепция интеграции в общую систему политики в области образования, обучения и развития навыков имеет практическое значение. Важно иметь чёткое представление о прошлых и текущих инициативах, таких как исследовательские и статистические проекты, опросы и доступность административных данных, которые могут предоставить полезную информацию. Все эти различные источники информации должны заложить базу знаний для разработки опроса, но они также могут расширить исследования, проводимые с использованием данных, полученных в рамках ОНП, после того как они будут сведены в единую базу данных.

Также важно предусмотреть возможные случаи дублирования данных. Прежде всего, следует проверить, имеются ли данные, получаемые в ходе обследования, в другом источнике информации, например, в обследовании рабочей силы или существующем обследовании предприятий, проводимом национальным статистическим органом. Подобная информация не должна дублироваться, а только дополняться в рамках обследования.

Ещё одним аспектом является возможность дополнения имеющегося опроса вместо проведения нового; возможно, существующий опрос по учебной деятельности следует расширить, включив в него несколько дополнительных вопросов. Однако следует обратить внимание на то, чтобы не использовать опросы слишком часто. Попытка охватить в опроснике множество элементов может привести к расходжению с основной целью обследования, повысить сложность и повлиять на качество и на коэффициент ответов.

Рисунок 3. Раздел 1.2 ключевые концепции



ГЛАВА 2. Разработка и проведение обследования навыков работодателей

В данной главе руководства рассматривается вопрос разработки и проведения ОНП. Имеется несколько ключевых аспектов: приоритетным является ясное видение задач, которые в конечном итоге определят перечень вопросов для анкеты. Наличие полной выборки и надлежащее выполнение полевых работ являются дополнительными аспектами, важными для успешного проведения ОНП.

В начале обсуждаются задачи, которые могут быть решены благодаря ОНП. Далее описываются меры по проектированию опросника и приводятся несколько ключевых решений в рамках основных концепций, определяющих специфику ОНП. Также подробно описывается основная структура ОНП и рассматриваются основные концепции, способствующие разработке опросника. При этом опросники должны соответствовать поставленным задачам и реалиям анализируемой страны/региона/отрасли. Примерный набор вопросов для опросника указан в Приложении.

В данной главе также обсуждается процесс сбора данных, который начинается с определения исследуемой популяции и завершается хранением полученной информации. Основное внимание сфокусировано на процессе выборки. Несмотря на то, что проведение ОНП может быть передано квалифицированным лицам/организациям, необходимо ясное понимание того, что должно быть сделано и как неверные действия могут поставить под угрозу корректное проведение ОНП. Кроме того, приведены некоторые практические вопросы по обработке данных, в частности, по вводу данных.

2.1. Определение задач и вопросов исследования

2.1.1. Определение конечных пользователей и результатов исследования

Решение о проведении или отказе от проведения ОНП и окончательном варианте опросника должно приниматься с учётом целей заказчика и вытекающих из них практических задач. Рекомендуется иметь ясное представление до начала разработки ОНП о конечных результатах, ожидаемых от опроса. В этой связи необходимо изучить данные различных обследований с учётом особенностей рынка труда и имеющихся информационных пробелов. Анализ информации о рынке труда из других обследований, административных данных (например, служб занятости) может показать, что другие обследования уже выявили конкретные проблемы рынка труда. Следует избегать повторения одних и тех же вопросов, но обратить внимание на проблемы, которые уже были выявлены с помощью других источников (даже если эта информация получена от ключевых источников информации или ассоциаций работодателей), а также рассмотреть дополнительные вопросы, которые могут дать новые направления анализа. Также важно зафиксировать накопленный опыт предыдущих подобных мероприятий. Другие аспекты, которые необходимо рассмотреть, включают:

- А) процессы разработки мер политики и стратегий, на которые повлияют результаты исследования и предложенные рекомендации;
- Б) конечные бенефициары (институциональные или индивидуальные), которые должны изменить свои стратегии. Данные изменения содержат в себе меры политики и новые направления деятельности, разработанные по итогам анализа данных, включая потребности в информации и её формате, являющиеся предпочтительными для бенефициаров.

Задачи следует отличать от цели обследования: например, в ходе обследования будут выявлены навыки, востребованные в определённом секторе (задача), а выявленные навыки будут использованы при разработке новой национальной политики в области образования (цель). Целесообразно выстроить последовательность задач, отражающих специфику страны, региона или сектора, в котором будет проводиться ОНП. Хотя опрос может быть ориентирован на решение различных задач, они, скорее всего, будут взаимосвязаны, что означает, что одни и те же (или несколько отличающиеся) вопросы могут быть использованы для сбора информации, предназначеннной для выполнения различных задач. Однако сбор информации для решения всех задач может повлечь за собой чрезмерное количество вопросов.

Рекомендации

- Создать упорядоченный список задач. Представить задачи в виде древовидной структуры.
 - Обсудить список с заинтересованными сторонами. Обеспечить понимание того, что должно быть приоритетным,
- с сохранением контроля над руководством процесса во избежание предвзятости в списке задач из-за наличия определённых интересов.
- Поддерживать открытость и гибкость процесса для внесения возможных изменений после начала разработки опросника. При необходимости изменить формулировку задач.

ОНП может содействовать решению обширного круга проблем. Во избежание бесполезных или дорогостоящих обследований, необходим чёткий процесс определения задач, с разграничением краткосрочных и долгосрочных задач. При этом необходимо сделать упор на краткосрочные задачи, которые могут быть интегрированы в более долгосрочные задачи. Следует избегать излишне размытых результатов (таких как «информирование ключевых субъектов о тенденциях в спросе на рабочую силу») и разрабатывать конкретные документы для каждого типа конечных пользователей (политиков, специалистов-практиков, работодателей и частных лиц). Также важно ставить выполнимые задачи и иметь в виду ограничения, присущие такого рода исследованиям.

В зависимости от сформулированных задач может быть изменена структура самого исследования. В Египте одной из приоритетных задач было составление списка наиболее востребованных специальностей в ближайшем будущем. Учитывая сложность получения достоверного ответа от работодателей на подобные вопросы, было решено разделить опрос на два этапа: первый – для всей совокупности предприятий с использованием краткого вопросника, предназначенного для сбора информации о будущем найме («анкетирование»); второй – для статистически репрезентативной выборки предприятий с использованием более сложного опросника для сбора подробной информации о характеристиках и результатах их деятельности по найму.

Анализ опросов в развитых и развивающихся странах демонстрирует ряд существенных различий в поставленных задачах (см. вставку 1).

Вставка 1. Определение задач

Обследование навыков в предприятиях Стаффордшир Мурлендс

- набор персонала, включая трудности с наймом (недостаток квалифицированных кадров)
- недостаток профессиональных навыков рабочей силы (проблемы в навыках)
- обучение, внутреннее и внешнее, включая его источники и информацию по вопросам обучения
- осведомлённость и вовлечённость в схему ученичества

Рынок труда Камбоджи: данные обследования потребностей работодателей в профессиональных навыках

- анализ текущей ситуации на рынке труда Камбоджи
- оценка дефицита навыков и пробелов в навыках по основным видам профессий в каждой выбранной отрасли
- изучить отношение работодателей к лицам, впервые ищущим работу
- определить структуру занятости в рамках объёма и передвижения
- содействовать программам развития навыков, которые соответствуют будущему спросу на рабочую силу по основным видам профессий
- проверить количественную согласованность между спросом и предложением по основным видам занятости

Обследования по оценке навыков STEP: опрос работодателей

- оценка структуры рабочей силы
- анализ профессиональных требований и выявленных трудностей в навыках
- изучить возможный дефицит профессиональных навыков
- определить виды наиболее ценных для работодателей навыков и механизмы найма на работу
- определить инструменты, используемые для проверки претендентов на работу
- оценить методы обучения
- определить эффективность работы

2.1.2. Конкретный список задач

Несмотря на большой выбор, возможно выработать определённую типологию задач, которая может быть использована в качестве основы для формирования детального списка конкретных задач для ОНП:

- А) описание уровня навыков и их применение работающими и новыми сотрудниками;
- Б) выявление факторов, определяющих потребности в навыках;
- В) осуществление мониторинга и оценки результатов реализуемой политики в области рынка труда или образования/обучения;
- Г) прогнозирование будущего спроса на навыки.

Для обеспечения функциональности данной группы задач необходимо подробно описать, что можно изучить в каждой из них.

2.1.3. Задача 1: описание уровня навыков и их применение работающими и новыми сотрудниками

Общепризнанным является необходимость приведения уровня квалификации и содержания работы сотрудников в соответствие с характеристиками выполняемой ими работы. Поскольку эти характеристики работы определяются работодателями, они являются оптимальными источниками информации о достижении такого соответствия. Однако вопрос заключается не сколько в выявлении достижения данного соответствия, а в определении сфер, где возникают проблемы в навыках. Поскольку не все работники идентичны, и составляют разнородную группу людей, необходимо разделить их на категории (представляющие схожие навыки), чтобы иметь возможность проанализировать результаты.

Более конкретно, задачи могут быть следующими:

- А) Подготовленность новых работников. Задачей является определение того, способны ли предприятия найти на рынке труда работников с необходимым набором навыков. В частности:
 - определить наличие востребованных работодателем навыков у выпускников, выходящих на рынок труда;
 - отслеживать вакансии, одновременно определяя, имеется ли дефицит в подходящих кандидатах с необходимым набором навыков.
- Б) характеристики навыков работающего персонала. Задачей является определить уровень профессионализма работников:
 - обсудить наличие пробелов в навыках (Вставка 2).
- В) Вклад работодателя в обучение. Задачей является оценка деятельности работодателя по обучению персонала.
- Г) Структура профессий предприятия. Задачей является получить информацию по различным группам профессий предприятия и выявить уровень занятости:
 - обсудить основные характеристики работников каждой из профессиональных групп;
 - оценить тенденции изменений в профессиях.

Вставка 2. Определение профессионализма

Идея «нехватки навыков» основана на концепции профессиональной компетентности работника. Сотрудник професионал обычно определяется как «человек, способный выполнять свою работу на требуемом уровне». Однако это понятие субъективно и относительно, поскольку у разных менеджеров могут быть разные взгляды на то, способен ли отдельный сотрудник выполнять работу на требуемом уровне (даже у менеджеров одной организации могут быть разные взгляды). Сотрудник может считаться полностью компетентным, но если требования к работе меняются (например, вводится новое оборудование или технология), то он может считаться неспособным выполнять свою работу на требуемом уровне, несмотря на то, что его навыки остались неизменными; то же самое верно, если человека повышают в должности до более высокого уровня. Предприятие может перейти от отсутствия пробелов в навыках к утверждению, что этот сотрудник, получивший повышение, не полностью справился с новой работой несмотря на то, что его навыки остались на прежнем уровне. Разные предприятия могут быть более требовательны к своим сотрудникам, чем другие: сотрудник, которого в одном из предприятий считают полностью компетентным, в другом предприятии могут посчитать, что у него есть пробелы в навыках, если он выполняет ту же самую работу на том же самом уровне. Некоторые исследования относят всех сотрудников к категории либо полностью квалифицированных, либо не полностью квалифицированных, не принимая во внимание диапазон, который может существовать между теми, кто почти полностью квалифицирован, и теми, кому значительно не хватает навыков, необходимых работодателям. Несмотря на заинтересованность в повышении уровня квалификации персонала, данные опроса могут выявить только изменения, происходящие из года в год, в доле сотрудников, заявленных как полностью квалифицированные, а не случаи, когда уровень квалификации был повышен, но сотрудники всё ещё остаются ниже установленного уровня.

Источник: Взято из «Обзора навыков в предприятиях Комиссии Великобритании 2011 г.: Данные по Великобритании: Приложение В»

2.1.4. Задача 2: выявление факторов, определяющих потребности в навыках

Получение лучшего понимания взаимосвязи между определёнными элементами предприятия и содержанием навыков на рабочих местах является одним из ключевых факторов успеха исследования, поскольку это должно способствовать выявлению условий, в которых работники используют свои навыки, и определению возможностей для их развития. Традиционно к анализу навыков подходили со стороны предложения, ориентируясь на отдельного человека. Вопросы относительно факторов, формирующих потребности в навыках, подтверждают, что предприятия определяют не только использование навыков, но и развитие новых навыков у своих сотрудников.

Факторы, формирующие потребности в навыках разнообразны, но существует общее мнение, что наиболее важными факторами, определяющими потребность в обновлении и совершенствовании навыков, являются:

- А) внедрение новых продуктов и услуг;
- Б) новые методы работы;
- В) новые технологии или оборудование;
- Г) усиление конкурентного давления в целом;
- Д) новые законодательные или нормативные требования.

Основной целью является создание классификации предприятий с использованием их рейтингов на основе указанных факторов в качестве шкалы измерения. Далее эта классификация может быть сопоставлена с интенсивностью использования навыков, что позволит лучше понять, почему некоторые предприятия создают более высокий спрос на навыки. Этот набор корреляций также поможет предсказать, при каких обстоятельствах предприятия (и страны) могут столкнуться с нехваткой навыков в будущем.

Если говорить более точно, то ключевыми задачами являются:

- А) Какие конкретные методы работы связаны с каждым типом навыков? Задача состоит в том, чтобы сопоставить конкретные навыки с различными методами работы (Вставка 3).
- Б) Какие продуктивные стратегии вызывают более высокий спрос на навыки? Задача состоит в том, чтобы определить, влияют ли различные продуктивные стратегии на потребности в различных навыках и мероприятиях по обучению. (Вставка 4).

- В) Каково влияние технологических и продуктовых инноваций на содержание навыков на рабочих местах? Задача состоит в том, чтобы лучше понять влияние технологических инноваций на спрос на навыки, не только в общем смысле «увеличения или снижения», но и в более глубоком понимании типологии навыков.

Вставка 3. Новые методы работы: организация работы

Одним из распространённых институциональных преобразований часто называют «высокоэффективные рабочие системы», характеризующиеся повышением вовлечённости работников в деятельность предприятия. Это подразумевает, что работники становятся более информированными о своём работодателе, участвуют в обсуждении производственных вопросов или более масштабных организационных вопросов, работают в команде, возможно использование схем разделения прибыли или аналогичных поощрительных мер, основанных на результатах работы, виды работ, предназначенные для большей автономии, и связанное с этим снижение уровня управленческих функций. С точки зрения навыков, среда с высокой степенью вовлечённости – это среда, где меньше прямого контроля над работой сотрудников, больше потребности в проактивном мышлении и больше возможностей для решения проблем. Кроме того, вероятно, возрастёт потребность в навыках взаимодействия, поскольку работникам приходится больше работать вместе, сотрудничать с коллегами, обмениваться информацией и выражать своё мнение. В связи с такой более интерактивной средой, важное значение приобретают навыки обучения и стимулирования других сотрудников к выполнению желаемых действий.

Источник: Грин, 2012 г.

Вставка 4. Продуктовая стратегия и навыки

Термин «продуктовая стратегия» определяет выбор, который делают предприятия в отношении дифференциации продукции или услуг на определённых рынках. Производят ли они продукцию в относительно больших объёмах для массового рынка или стремятся быть нишевыми поставщиками, производящими товары и услуги в относительно небольших объёмах? Связанный с этим вопрос: насколько специфичными для клиента являются их продукты и услуги? Пытаются ли они конкурировать на рынке с более низкими ценами или пытаются предложить высококачественный продукт, который будет продаваться по более высокой цене? «Продуктовая стратегия предприятия» может быть определена как позиция, занимаемая различными предприятиями по ряду параметров, связанных с добавленной стоимостью, сложностью спецификации продукции, объёмами и ценовой зависимостью, и всё это может повлиять на требования к профессиональным навыкам.

В контексте конкурентного давления, направленного на продвижение продукции на рынке, разработчики политики должны уделять особое внимание достаточному объёму трудовых ресурсов, которые будут необходимы для реализации стратегий производства продукции с более высокой добавленной стоимостью. Во многих компаниях разработка стратегии кадрового потенциала и развития профессиональных навыков, как правило, отстаёт от изменений в стратегии производства продукции, организации труда и методов производства или предоставления услуг. В этих обстоятельствах могут возникнуть до сих пор не признанные пробелы между текущим уровнем квалификации и тем, который необходим для будущего успеха на конкурентных рынках.

Источник: Мейсон, 2004 г.

2.1.5. Задача 3: мониторинг и оценка результатов реализуемой политики в области рынка труда или образования/обучения

В большинстве случаев ОНП не проводит оценку проводимой политики. Тем не менее данное исследование представляет собой эффективный инструмент для изучения результатов реализации мер политики. Сложность заключается в подборе перечня вопросов для оценки мер политики, которые могут быть или весьма общими, или весьма специфическими и касаться только небольшой группы учреждений (или работников). Изначально существует два варианта оценки эффективности политики.

- А) Косвенный: вместо вопросов о «вкладах» (довольны ли вы программой обучения?), спросить о «результатах» (довольны ли вы работодателем?). Вопросы о навыках и уровне подготовки недавно нанятых работников, принятых непосредственно после обучения, могут быть использованы как индикатор успеха политики в области образования и обучения.

Б) Прямой: включить определённые вопросы, сформулированные таким образом, чтобы было понятно, в чем заключается политика. В обследовании навыков работодателей Великобритании есть вопрос о том, аккредитовано ли учреждение по стандарту качества «Инвесторы в людей» (Investors in People) ⁽²⁾

Прямой вариант представляется более подходящим для рассмотрения конкретной политики в области обучения, проводимой центральными или региональными властями; для более общих вопросов лучше использовать косвенный вариант.

Если говорить более точно, то ключевыми задачами являются:

- А) Каков уровень знания и использования конкретной политики или набора политик? Задачей является получение информации о фактическом воздействии политики, как в плане её потенциала, так и в плане её эффективного использования.
- Б) Какова причина неэффективного использования или недовольства политикой? Задачей является переосмысление или корректировка интересующей политики.
- В) Что отсутствует в текущем комплексе мер политики? Задачей является разработка плана развития институциональной среды.

2.1.6. Задача 4: прогнозирование будущего спроса на навыки

Одна из целей ОНП состоит в улучшении прогнозирования будущих потребностей в профессиональных навыках. Как правило, это осуществляется путём анализа изменений в структуре профессий и связанных с ними уровнях образования (МОТ, 2012 г.). Первоначальным шагом к улучшению текущего положения будет получение детального представления о том, какие навыки связаны с каждой профессией. В последствии эта информация может быть объединена с внешними дополнительными данными (например, с данными обследования рабочей силы) для прогнозирования будущих потребностей в навыках. В качестве альтернативы, возможно построение временных рядов непосредственно на основе данных ОНП, чтобы оценить тенденции и использовать их в качестве инструмента для прогнозирования будущего. Аналогичным образом, вопросы, включённые для измерения факторов изменения навыков, после соотнесения с текущим использованием навыков могут также использоваться для прогнозирования будущих потребностей. Возможно, данный процесс является более сложным, поскольку необходимо установить и оценить влияние последствий использования различных факторов (таких как инновации в продукцию и технологические изменения) формирования спроса на навыки.

Предполагается, что в ОНП должны быть включены прямые вопросы, позволяющие выяснить мнение работодателей о необходимости увеличения числа квалифицированных работников и какие навыки им понадобятся. В этом случае важно сформулировать вопросы как можно более чётко, во избежание получения расплывчатых ответов. Вопросы должны быть привязаны к конкретным ситуациям или изменениям, таким как внедрение нового оборудования. Важно также спрашивать о конкретных группах работников, сгруппированных по навыкам или по профессиям. Информация об обучении и вакансиях тоже может быть использована для прогнозирования будущих потребностей. Однако, результаты следует внимательно изучить, поскольку они могут быть связаны с повторяющимися проблемами или иметь краткосрочный характер.

Если говорить более точно, то ключевыми задачами являются:

- А) Составить сценарии развития спроса на рабочую силу по специальностям и профессиям. Задача состоит в том, чтобы узнать, как руководители представляют себе будущий процесс найма, учитывая влияние различных ситуаций (замещение, рост, технические изменения).
- Б) Каковы факторы, определяющие/приводящие к будущему спросу на профессиональные навыки? Задачей является установление корреляции между будущим спросом на профессиональные навыки и определяющими факторами потребностей в навыках.

² www.investorsinpeople.co.uk/

2.2. Определение временных промежутков в проведении обследования

2.2.1. Следует ли проводить повторное обследование?

Важно понять, следует ли рассматривать обследование как повторяющееся мероприятие. Проведение регулярных или периодических обследований связано с вопросами бюджета, проектированием опросников и мерами политики.

Первоначальным оптимальным вариантом является проведение ОНП как одномоментного исследования, осуществляющего сбор перекрёстных данных в определённый промежуток времени. Это наиболее эффективно для устранения текущих несоответствий или пробелов, но в странах с динамичной экономикой и быстрыми изменениями в спросе на квалификацию собранная информация быстро теряет свою актуальность. В этом случае можно получить информацию для выявления тенденций спроса на квалифицированные кадры, используя вопросы о прошлых ситуациях или путём прямого включения вопросов о будущих потребностях. Рекомендуется быть внимательными: вопросы о прошлых ситуациях вызывают у респондента определённый стресс, и ответы могут содержать неточности. При оценке будущего респонденты склонны в большей степени выражать ожидания, чем рационально подсчитанные количественные данные, и могут быть подвержены влиянию социально приемлемых ценностей. Поэтому рекомендуется включать только общие количественные вопросы о прошлом.

2.2.2. Преимущества и издержки повторного обследования

Обследование приобретает существенную информативность, если проводить его на регулярной основе, оптимально – один раз в год. Это позволит отслеживать изменения во времени (сравнивая ситуации на основе данных предыдущих обследований) и своевременно принимать политические меры в ответ на наблюдаемые трансформации. Регулярные обследования позволяют не только получать своевременную и достоверную информацию, но и могут использоваться в двух дополнительных аспектах. Во-первых, позволяют оценить политику, разработанную в ответ на проблемы, выявленные в ходе предыдущих опросов; во-вторых, после сбора необходимого объёма информации, способствуют созданию системы прогнозирования будущих потребностей в квалифицированных кадрах на основе анализа прошлых тенденций.

Безусловно, при проведении повторного обследования, особенно ежегодного, увеличиваются издержки. При этом следует рассматривать выделенный на проведение опроса бюджет, не как «затраты», а как вложения в создание устойчивого потенциала для мониторинга и прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах. Учитывая аналитические возможности, которые даёт повторное исследование, можно утверждать, что это обеспечивает более эффективную окупаемость вложенных средств. В случае ограниченного бюджета можно рассмотреть следующие варианты:

- А) увеличить промежуток проведения обследования до двух или трёх лет;
- Б) сократить количество вопросов для снижения затрат, но проводить обследование ежегодно.
Эффективность данной меры зависит от степени снижения расходов при упрощении опроса;
- В) ежегодно проводить сокращенную версию опроса, состоящую только из ключевых вопросов, и каждые три-четыре года проводить более расширенную версию;
- Г) сократить количество обследуемых предприятий (уменьшение размера выборки), при этом следует учитывать последствия для репрезентативности выборки.

Ежегодное обследование является оптимальным при отсутствии ограничений в ресурсах. Если существует выбор между ежегодным обследованием при отсутствии других важных мероприятий по прогнозированию навыков и реже проводимым обследованием с оптимальным набором мероприятий по прогнозированию навыков, последний вариант будет более подходящим почти во всех случаях.

2.2.3. Перекрёстные или панельные данные?

После принятия решения о повторном проведении обследования необходимо выбрать определённый подход: требуются ли перекрёстные или панельные данные? Повторное обследование обязательно должно быть разработано как панельное (обследование одних и тех же учреждений в каждой

волне). Перекрёстные данные (серия поперечных срезов) могут вполне соответствовать основным целям. Преимущество панельного обследования заключается в том, что оно позволяет проводить более сложные исследования, в которых можно контролировать наблюдаемые и ненаблюдаемые факторы, определяющие спрос на профессиональные навыки. Безусловно, это важно, но может и не оправдать более высокие затраты, учитывая, сложность обеспечения статистической надёжности выборки (чтобы существенная доля предприятий ежегодно участвовала в исследовании). При условии, что определение выборки и другие важные параметры не будут меняться между волнами, повторное обследование с разными группами предприятий в ходе обследования является приемлемым вариантом. Кроме того, для отслеживания изменений в потребностях в навыках и с учётом предположения о том, что новые предприятия могут отличаться от прежних с точки зрения потребностей, панельный подход может дать худшие результаты, чем перекрёстный, поскольку в этом случае необходимо будет тщательно отслеживать перераспределение новых предприятий в каждой волне для учёта изменений в демографических характеристиках предприятий (в перекрёстном обследовании это делается автоматически). В панельном исследовании информация обычно должна собираться через более регулярные промежутки времени, чтобы использовать преимущества этого типа данных, а также отслеживать изменения в составе выборки. Перекрёстные исследования не являются столь трудоёмкими.

Вставка 5. Альтернативное обследование: опрос работодателя и работника

Опрос работодателя и работника является двойным исследованием, которое начинается с выборки учреждений, после чего проводится выборка работников в этих учреждениях. Работодателям и работникам раздаются отдельные опросники, охватывающие широкий круг вопросов, связанных с трудовой деятельностью. Например, опросник на уровне работодателя может быть связан с характеристиками и стратегиями предприятия, а опросник на уровне работника может включать вопросы об использовании навыков (работ). Тем самым можно получить информацию как со стороны спроса, так и предложения на рынке труда. Сложность такого мероприятия связана в основном с привлечением предприятий и достижением статистически значимой выборки работников.

Двумя признанными качественными исследованиями работодателей и сотрудников являются Исследование трудовых отношений на производстве (WERS) в Великобритании (www.gov.uk/government/publications/the-2011-workplace-employment-relations-study-wers) и Обследование работников и производства (WES) в Канаде (<http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=2615>).

Рисунок 4. Раздел 2.2 ключевые концепции



2.3. Проектирование опросника

2.3.1. Разработка опросника

Разработка опросника является процессом преобразования ранее сформулированных задач в информационные категории и конкретные вопросы. Конечным показателем правильности составления опросника является его способность собирать ключевую информацию, необходимую для достижения поставленных задач. При этом сам опросник должен быть кратким. Важно исключить вопросы, не имеющие прямого отношения к поставленным задачам, независимо от значимости данных вопросов.

Процесс разработки опросника для ОНП сходен с другими исследованиями, но имеется несколько особенностей, которые следует оговорить на начальном этапе.

2.3.2. Стратегии получения сведений о навыках

Одним из факторов успеха опроса является наличие эффективной системы оценки навыков работников. Оптимальным способом оценки является определение навыков работников по различным параметрам, необходимым для выполнения работы.

Стандартные тесты дают точную информацию об уровне и структуре навыков работников, при этом дополнительные преимущества заключаются в том, что они позволяют сравнить разные категории работников за разные периоды времени. К сожалению, такой процесс длителен и дорогостоящ, как в плане разработки, так и в плане реализации. В результате тесты замещаются другими элементами, которые проще отследить и которые относятся к навыкам. Одними из таких показателей навыков являются профессии, уровни или направления формального образования, типология обучения или выполнения задач. Каждый из этих показателей определяет конкретный аналитический подход.

2.3.3. Профессионально-ориентированный подход

Идея заключается в получении подробного описания (карты) профессиональной структуры организации, с упором на два элемента: состав рабочей силы с учётом профессиональной структуры и её изменения во времени.

При условии, что профессия связана с определённым типом образовательного уровня и определёнными потребностями в навыках (из внешних источников), можно «преобразовать» профессии в текущее и будущее использование навыков. Основное преимущество заключается в практическом применении, поскольку категория «профессия» является широко распространённой, и большинство респондентов имеют определённое представление о значении этого термина, что, в свою очередь, помогает организовать и провести опрос. При значительных бюджетных ограничениях (или низких технических возможностях учреждения, ответственного за проведение опроса) целесообразно использовать подход, основанный на профессиях.

Однако это связано с определёнными трудностями.

- А) До тех пор, пока термин «профессия» не будет определён на максимально универсальном уровне (например, уровень 1 МСКЗ), большинство операционных преимуществ такого подхода будут неэффективны, поскольку предприятие может насчитывать большое количество профессий. Более детальная разбивка профессий создаёт трудности в обеспечении статистической достоверности полученных данных, а также сложности в проведении обследования.
- Б) Термин «профессия» является довольно традиционным и, в некоторой степени, устойчивым понятием, однако содержание профессий меняется со временем и обновляется; это невозможно вывести из статистической категории. Навыки, необходимые для конкретной профессии, меняются со временем, и поэтому «содержание навыков» профессии постоянно меняется, что частично делает недействительным использование категории «профессия» в качестве косвенного показателя навыков.
- В) Стандартные классификации профессий разработаны для статистиков, нежели для работодателей или работников. Поэтому правильная и систематичная кодировка и классификация профессий представляет собой сложный процесс. При кодировании на уровне отдельного работника (например, в обследованиях рабочей силы), основанном на классификации должностных инструкций опытными сотрудниками национальных статистических служб, результаты зачастую неточны и противоречивы даже на однозначном уровне, и эти проблемы усугубляются на более детализированных уровнях классификации.

2.3.4. Подход, основанный на вакансиях

Работодателям задаются вопросы о текущих вакансиях и причинах их появления. Таким образом, собираются актуальные данные о потребностях работодателей в профессиональных навыках и предлагается оперативный способ оценки текущих потребностей предприятий. При этом важно, но достаточно сложно, выяснить причину появления вакансий, поскольку необходимо уточнить, связаны ли они с отсутствием навыков и профессиональных качеств у соискателей или предприятие испытывает трудности с привлечением соискателей (например, из-за плохих условий труда или

неконкурентной заработной платы). Данный подход не указывает, какие навыки требуются для рабочих мест, по которым нет вакансий; вакансии также часто определяются через набор профессий, что также создаёт сложности, возникающие при использовании подхода, основанного на профессиях. Ещё одним недостатком подхода, основанного на вакансиях, является то, что он сильно подвержен общим колебаниям деловой активности. Кроме того, обычно включаются вопросы об ожидаемых будущих вакансиях с целью предоставления информации для прогнозирования будущих потребностей в профессиональных навыках. Однако работодатели могут быть склонны переоценивать будущие вакансии, что ставит под сомнение целесообразность их включения.

2.3.5. Подход на основе обучения

Данный раздел описывает деятельность предприятий в области обучения, предоставляя информацию о текущих и будущих потребностях в навыках на основе существующих или планируемых сфер и целей обучения. Как правило, деятельность по обучению сосредоточена на сотрудниках, уже работающих на предприятии, и на вновь принятых сотрудниках. Однако в обоих случаях трудно провести различие между потребностью в новых и повышении существующих навыков. Содержание обучения также обычно не включается в существующие обзоры обучения, что затрудняет установление чёткой связи между обучением и навыками.

2.3.6. Задачно-ориентированный подход

В основе метода лежит идея о том, что задачи и навыки тесно связаны, поэтому навыки используются, при выполнении работниками задач. В данном случае работодателям задаётся вопрос о выполняемых работником задачах (обычно это определяют из должностной инструкции). Таким образом, даётся характеристика навыков, необходимых для надлежащего выполнения задач. Преимущество данного подхода заключается в возможности для работодателей мыслить в терминах производственных процессов, поставленных задач и достигаемых целей, а не в категориях навыков. Кроме того, в отличие от навыков, задачи могут быть напрямую связаны с профессиями. Тем не менее, у этого подхода есть серьёзные недостатки. Во-первых, подготовка и проведение обследования сложны из-за разнообразия задач и необходимости иметь список задач для проведения сравнений между предприятиями. В данном случае открытые вопросы не являются альтернативой, поскольку сведение ответов к приемлемым классификациям будет весьма затруднительным процессом. Во-вторых, задачи зависят от конкретной работы: работодатели не всегда располагают полной информацией о выполняемых их сотрудниками задачах (кроме расплывчатого и обобщённого описания), особенно на средних и крупных предприятиях. По этим причинам подход на основе задач использовался в опросах, ориентированных на работников, а не на работодателей.

2.3.7. Подход, основанный на навыках

Данный подход предполагает прямой опрос об использовании определённого набора навыков. Ответы респондентов, как правило, оцениваются по шкале, по степени важности или частоты. Работодатели считаются надёжными источниками информации об использовании навыков работниками. При этом сами работники знают, какие именно навыки используются на рабочем месте.

В данном случае работодатели могут наблюдать за тем, как работники осуществляют свою трудовую деятельность, наблюдая за тем, какие навыки они используют. Даже если прямое наблюдение ограничено, работодатели несут ответственность за создание рабочей среды (организация труда, технологии), на основе которой возникают потребности в навыках. Основная проблема этого подхода заключается в том, что перечень навыков является базовым и преимущественно типовым, что исключает исследование специфических для конкретной профессии навыков.

2.3.8. Выбор оптимального подхода

В каждом из этих подходов есть сильные и слабые стороны. Они предоставляют несколько разную информацию, хотя и имеют один и тот же базовый подход к исследованию «навыков». Несмотря на то, что они не противоречат друг другу, только один из них может быть использован в качестве основного источника информации. В противном случае опрос будет слишком продолжительным. В то время как задачно-ориентированный подход считается лучшим способом определения навыков, но не подходит для крупномасштабного исследования в связи с техническими сложностями. В данном случае рекомендуется использовать стратегию разработки опросника с использованием задачно-ориентированного подхода. При этом вопросы формулируются таким образом, чтобы работодатели

могли соотнести их с задачами. Это позволяет найти оптимальный компромисс между качеством собираемой информации и практическими соображениями в отношении сложности вопросов и объёма опросника.

Использование подхода, основанного на навыках, не исключает возможности использования других подходов в отдельных разделах опросника: вопросы о деятельности предприятий по обучению или подготовке молодых работников могут быть включены с использованием других подходов, если это представляется целесообразным. Рекомендуется изучить потенциальную взаимодополняемость различных подходов в зависимости от конкретных целей исследования.

2.3.9. Происхождение информации

После определения стратегии опроса о профессиональных навыках необходимо определить источник информации о навыках. Оптимальным вариантом является сбор информации о всех работниках (или как минимум о репрезентативной выборке) в учреждении. Это возможно, но чрезвычайно сложно, как с точки зрения разработки опроса, так и с точки зрения доступа к целевой группе населения. Проблема заключается в том, что каждый работник играет определённую роль в предприятии и поэтому применяет различные виды навыков. При этом использование индивидуального подхода, когда информация собирается по каждому работнику, является сложным и длительным, а на крупных предприятиях – практически невозможным. Следовательно, процесс должен быть упрощен путём реализации мер по отбору целевых респондентов. Цель – разбить работников на группы, чтобы получить информацию о группе, а не об отдельных работниках. Логичной группой является «профессия», поскольку существует заметное сходство в навыках среди работников, выполняющих одну и ту же работу. Более того, данная категория, которую работодатели понимают и часто используют для административных целей, таких как контракты и шкала заработной платы.

2.3.10. Объединение работников в группы

Прежде всего, необходимо принять решение об уровне конкретизации понятия «профессия». МСКЗ-08⁽³⁾ определяет 570 профессий, 120 второстепенных групп, 34 основных подгрупп и 10 основных групп. В ходе процесса нахождения более узкого определения термина «профессия» приходится идти на определённый компромисс.

А) Детализированный (по крайней мере трёхзначный уровень в классификации МСКЗ):

- позволяет более эффективно собирать данные о профессиональных или технических навыках, необходимые для совершенствования системы профессионально-технического образования и обучения (ПТОО)⁽⁴⁾;
- минимизирует погрешности в оценке, поскольку каждый респондент отвечает на вопросы, предназначенные для сравнительно однородной группы. Следовательно, предоставляемая информация должна быть более качественной, поскольку респонденту не придётся «усреднять» сотрудников с потенциально различными навыками.

Б) Менее детализированный:

- позволяет собирать данные по большей группе работников (или, возможно, по всем работникам);
- значительно снижает стоимость и сложность процесса выборки, поскольку на большинстве предприятий работники отслеживаются по этим расширенным профессиональным категориям.

Компромисс достигается благодаря точности и объёму информации, но решение ограничено разницей в стоимости реализации каждого подхода. Детализированный подход сложнее и дороже. Возможно, этот подход следует использовать только в обследованиях, направленных на одну отрасль или небольшое количество сходных отраслей.

Независимо от уровня детализации профессий, в большинстве случаев из-за нехватки времени некоторые вопросы адресованы не всему трудовому коллективу, а выбранной профессиональной

³ Резолюция, по изменению Международной стандартной классификации занятий: www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf

⁴ ПТОО является международным термином, используемым для обозначения профессионального образования и обучения (ПОО). В данной публикации эти два термины используются как взаимозаменяемые.

группе (или группам). Даже при самом обобщённом уровне число профессий будет по-прежнему равно 10. Поэтому необходимо использовать определённые критерии для выбора профессии, на которой будет сосредоточена часть опроса.

Существует два основных варианта.

А) Предварительный отбор профессиональной группы: работодателям будет предложено предоставить информацию по определённой группе. Выборка может соответствовать:

- статистической выборке: целью является получение репрезентативной информации по всем группам, поэтому следует определить квоты и распределить их по каждому предприятию;
- выборка по содержанию: на основе количественных критериев (количественная значимость группы) или стратегических критериев (наиболее динамичные группы и/или наиболее интересные группы с точки зрения исследования потребностей в навыках).

Б) Выбор работодателем профессиональной группы: работодатели сами определяют интересующую их группу. Можно напрямую выяснить у работодателя, какая группа является наиболее важной. Также можно ввести фильтры, например, недавний приём на работу по определённой профессии.

Чаще всего используется вариант с достаточно обобщённым уровнем. В случае, если исследование проводится в малом количестве отраслей, возможен сбор более подробных данных.

Таблица 3. Подходы к рассмотрению профессий при разработке обследования

Обследование	Подход к профессиям
Обследование потребностей работодателей в профессиональных навыках в Камбодже, Азиатское отделение МОТ	9 групп уровня МСКЗ-1 (объединены работники сферы услуг и продаж)
Руководство по выявлению потребностей предприятий в профессиональных навыках, Отделение МОТ по Центральной и Восточной Европе	7 групп уровня МСКЗ-1 с некоторым упрощением (профессии в сфере персонального обслуживания, младшие специальные и технические профессии и сельскохозяйственные работники объединены)
Обследование потребностей работодателей в навыках в Страффордшир Мурлендс, МСП, Великобритания	9 групп уровня МСКЗ-1 (сельскохозяйственные работники не учитывались)
Обследование навыков работодателей, КСЗ, Великобритания	9 групп уровня МСКЗ-1 (квалифицированные работники сельского хозяйства объединены с работниками торговли)
Обследование оценки навыков STEP, Всемирный Банк	10 групп уровня МСКЗ-1, но только две профессии, выбранные случайным образом, одна из списка менеджеров-профессионалов-техников, а другая из остальных профессий

Источник: авторы

2.3.11. Основные навыки трудоустройства и профильные (технические) навыки

Последним в группе основных решений по разработке опросника является решение о типе навыков, на которых будет сфокусировано исследование. При использовании определённого уровня «классификации» работников по профессиям снижается возможность анализа конкретных навыков, связанных с конкретным рабочим местом, поскольку они смешиваются среди всех различных работников, включённых в более широкую категорию профессий. Существует возможность точного определения категории профессий, но, как уже отмечалось, это создаёт трудности в обеспечении сбора статистически достоверных данных. В качестве дополнительной стратегии можно использовать сбор качественной информации, сосредоточенной на этих специфических для конкретного рабочего места навыках. Таким образом, основной акцент в опросе может быть сделан на основных навыках трудоустройства⁽⁵⁾ (Брюэр, 2013). Однако это не исключает использования вопросов, относящихся

⁵ Они определяются как «[...] навыки, знания и компетенции, которые повышают способность работника найти и сохранить работу, продвигаться по работе и приспособиться к изменениям, найти другую работу по своему желанию или после увольнения и выйти на рынок труда в различные периоды жизни». Индивидуумы наиболее трудоспособны, если они имеют широкопрофильное образование и подготовку, базовые и вспомогательные навыки высокого уровня, включая умение работать в

к более широкой категории «технических навыков». Хотя для оперативного получения данных по этим навыкам необходимы альтернативные источники информации, позволяющие определить их значимость для конкретной отрасли/профессии. Таким образом, можно дополнить информацию о навыках трудоустройства, включённую в опросник, конкретной информацией о технических навыках с помощью различных альтернатив:

- А) использовать методы качественного исследования (например, обсуждения в фокус-группах с ключевыми респондентами) для сбора дополнительной информации о конкретных технических навыках;
- Б) анализ точности национальных профессиональных стандартов для стратегических профессий путём проведения обсуждений в фокус-группах с ключевыми респондентами (работающими в этих профессиях, или их руководителями);
- В) запросить у работодателей данные по основным техническим навыкам, уже используемым или требующимся в учреждении (без учёта других навыков);
- А) совместно с работодателями и респондентами составить списки технических навыков по секторам, используя качественные методы, и попросить респондентов оценить потенциал работников своих предприятий с точки зрения различных компетенций;
- Б) ввести в опросник определённые модификации на уровне отраслей. Во избежание трудностей с систематизацией и сопоставимостью по отраслям, вместо открытых вопросов следует использовать закрытый список ответов с привязкой к общим категориям (например, для технических навыков перечень навыков для каждой отрасли следует объединить с такими понятиями, как технические навыки, связанные с продуктом, технические навыки, связанные с технологией, технические навыки, связанные с клиентом).

В отношении основных возможностей трудоустройства существует единое мнение, что невозможно разработать универсально применимый набор навыков, поскольку требования к работе зависят, в частности, от типа работы, размера предприятия, отрасли промышленности и карьерного роста работника.

Тем не менее, при отборе следует руководствоваться следующими аспектами:

- А) перечень навыков должен быть кратким;
- Б) вовлекать экспертов и заинтересованные стороны (работодатели и работники);
- В) рассмотреть определённый уровень адаптации на уровне отрасли (или, по крайней мере, производства услуг) или на агрегированном уровне профессий;
- Г) учитывать более широкие политические инициативы, в частности, изменения в экологических нормах, действия по увеличению экспорта и изменения в образовательных программах или программах ПТОО.

Рисунок 5. Раздел 2.3 ключевые концепции



команде, решать проблемы, владеть информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), а также коммуникативными и языковыми навыками. Такое сочетание навыков позволяет им адаптироваться к изменениям в мире труда».

2.4. Определение структуры опросника

2.4.1. Основные элементы структуры

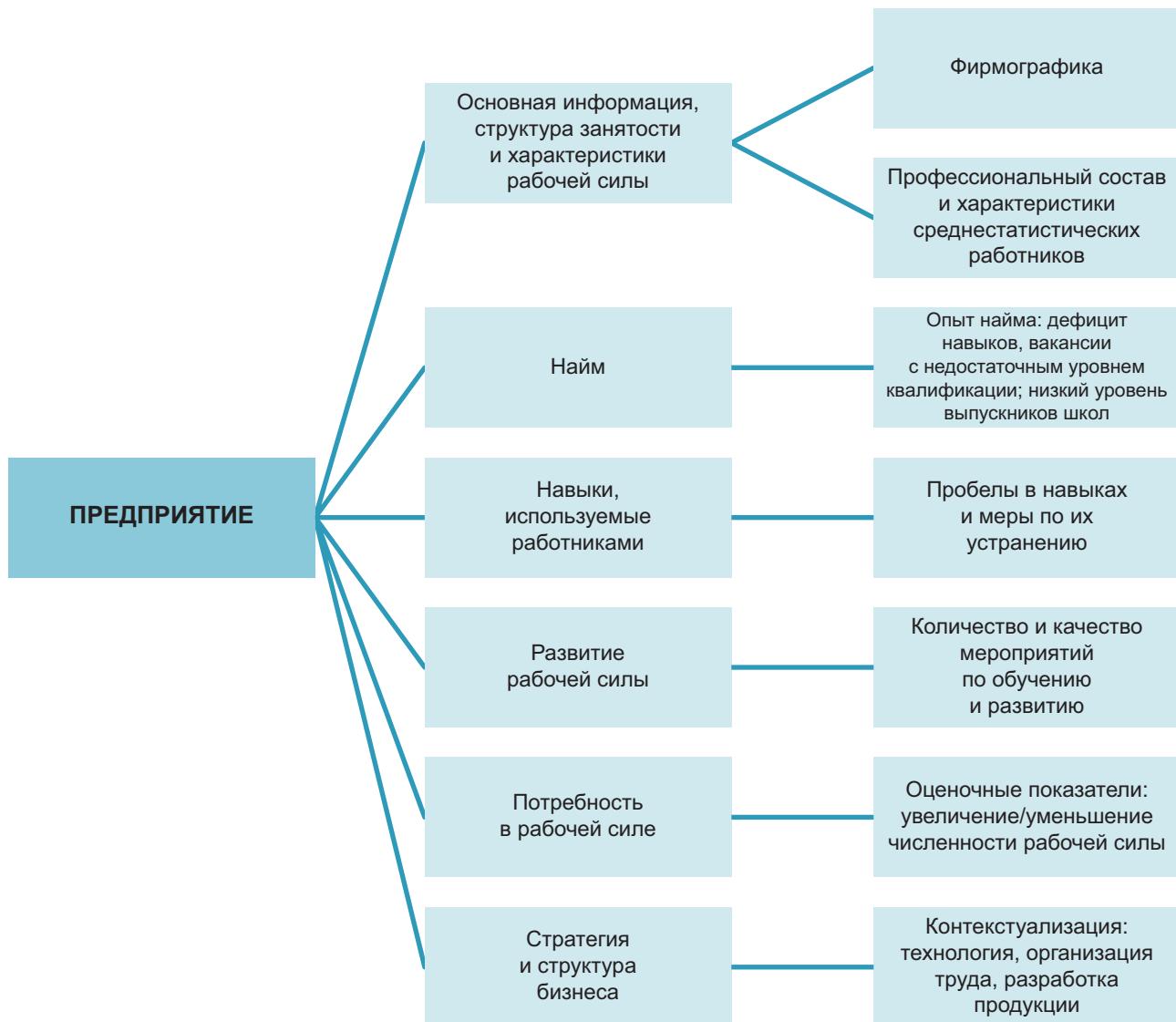
Вопросник должен быть разделён на модули или разделы, которые отражают конкретные области, представляющие интерес для исследования:

- А) основная информация, структура занятости и характеристики рабочей силы;
- Б) найм;
- В) навыки, используемые работниками;
- Г) развитие рабочей силы;
- Д) потребность в рабочей силе;
- Е) структура и стратегия бизнеса.

Данные шесть модулей представляют собой «базовую» информацию для ОНП. При этом не обязательно включать перечисленные модули:

- А) выбор между подробной/насыщенной информацией: более краткие опросы могут быть направлены на более объёмные выборки;
- Б) выбор между расходами и информацией: краткие опросники менее затратны;

Рисунок 6. Структура опросника



- В) баланс между данными и техническими возможностями: это относится к полевым работам и особенно к анализу данных;
- Г) выбор между качеством/количеством информации: более краткие опросы имеют более высокий процент ответов и более высокое качество информации.

Возможно также добавление модулей, отражающих конкретные интересы; например, об удержании на рабочем месте, навыках молодых работников, будущем найме. В качестве альтернативы в основные модули можно включить несколько вопросов по указанным дополнительным аспектам.

Порядок основных модулей должен быть составлен таким образом, чтобы максимально увеличить количество ответов (учитывая снижение качества ответов по ходу интервью). Более конкретные вопросы в оптимальном варианте следует поместить в конец анкеты.

Содержание различных модулей должно быть следующим.

2.4.2. Модуль 0

Опросник содержит начальный административный модуль (модуль 0), в котором записываются название и адрес заведения, данные лица, отвечающего на вопросы, местонахождение предприятия, данные респондента, а также дата и время проведения опроса. Поскольку эти данные являются конфиденциальными, после проверки анкеты на достоверность и согласованность модуль 0 уничтожается. Респондентов необходимо проинформировать о том, что данные будут рассматриваться конфиденциально и информация в разделе 0 используется только для контроля качества. Если к собранным данным необходимо добавить информацию из внешних источников, следует создать идентификационный номер учреждения. Данная процедура осуществляется и для остальных наборов данных, подлежащих сопоставлению. В этом модуле необходимо определить, является ли респондент компетентным в вопросах подбора персонала и повышения квалификации.

2.4.3. Модуль 1: основная информация, структура занятости и характеристики рабочей силы

Этот первый раздел имеет две основные цели:

- А) собрать основные данные о предприятии («фирмографика»);
Б) выяснить профессиональный состав рабочей силы и характеристики среднестатистического работника в каждой профессиональной категории.

2.4.3.1. Фирмографика

Вопросы:

- А) отраслевая принадлежность: дополняется описанием основной деятельности предприятия и его продукции/услуг;
Б) описание основных характеристик предприятия: форма собственности, размер, срок деятельности.

2.4.3.2. Структура занятости

В вопросах о структуре занятости содержится информация, которая может быть уже известна, например, из обследований рабочей силы домохозяйств, других обследований учреждений или массивов административных данных. Если эта информация уже доступна, всё же необходимы вопросы для проверки предоставленной информации, также поскольку одной из целей данного модуля является укрепление доверия путём постановки простых и ясных вопросов.

Вопросы о профессиональном составе рабочей силы направлены на сбор информации для двух целей:

- А) описать структуру занятости для аналитического исследования;
Б) обратить внимание респондента на конкретные группы работников, что поможет ответить на вопросы в следующих разделах.

Необходимо получить информацию о среднем уровне образования рабочей силы (по профессиям), поскольку она может быть использована как способ идентификации работодателей с высоким уровнем требований к квалификации. Как правило, работодатели с высококвалифицированным

персоналом будут иметь совершенно иной опыт поиска квалифицированного персонала и разные подходы в отношении развития навыков. Интересно также получить информацию о процентной доле женщин и изменениях в составе рабочей силы.

В первом модуле выбор используемой классификации профессий отражается в категориях требуемой информации.

2.4.4. Модуль 2: найм

Вопросы данного раздела направлены на выявление опыта предприятия по найму персонала за определённый период. Цель – выявить наличие проблем с поиском подходящего сотрудника, в особенности тех, что связаны с нехваткой навыков у новых сотрудников.

На начальном этапе основное внимание уделяется вакансиям. С помощью вопросов определяется количество текущих вакансий и трудно заполняемых вакансий для респондентов, в частности по причине нехватки навыков на рынке труда. После изучения распространённости, объёма и профиля вакансий необходимо исследовать недостающие работодателям навыки и определить последствия нехватки квалифицированных кадров по имеющимся вакансиям.

Возможно дополнение модуля вопросами о наборе персонала и уровне квалификации выпускников учебных заведений. В этом случае опрос выстраивается следующим образом. Сперва уточняется были ли случаи найма выпускников учебных заведений за последние два-три года. Далее можно изучить мнение работодателей об уровне квалификации и готовности к работе новых сотрудников.

2.4.5. Модуль 3: навыки, используемые рабочей силой

В данном модуле представлены вопросы для оценки навыков текущих работников. Помимо определения уровня квалификации, вопросы должны быть нацелены на: пробелы в навыках, их масштабы, особенности и причины; обзор навыков, которые, по мнению работодателей, отсутствуют у работников. Актуальными являются вопросы, касающиеся пробелов в навыках и мер со стороны работодателей по их устранению. Как правило, этот раздел также включает вопросы о среднесрочных потребностях в навыках.

2.4.6. Модуль 4: развитие рабочей силы

Данный модуль предназначен для изучения количества и качества мероприятий по обучению и повышению квалификации, проводимых работодателями. Основная цель – содействовать пониманию существующей в учреждениях практики обучения персонала, однако в модуль могут быть включены и вопросы, связанные с мерами политики.

2.4.7. Модуль 5: потребность в рабочей силе

Данный модуль предназначен для получения информации о будущих планах по расширению/сокращению штата сотрудников предприятия. Основная трудность заключается в получении достоверных данных. Они должны быть основаны на фактах, а не только на желаемых намерениях или «социально приемлемых» ответах. Рекомендации по достижению этой цели включают:

- А) временной промежуток не должен быть слишком долгим. Максимальный срок – шесть месяцев, оптимальный – три месяца;
- Б) ответы на вопросы должны быть даны на основе подробного спектра параметров, а не только на основании возможностей расширения/найма;
- В) привязать ответ к конкретным группам профессий, а не рассматривать его применительно ко всей рабочей силе;
- Г) включить вопросы о причинах расширения/найма рабочей силы в будущем;
- Д) использовать информацию, полученную в предыдущих модулях опроса (особенно в модуле найма), для проверки достоверности прогнозов и включать дополнительные вопросы, если ответ отличается от прошлых показателей.

Вне зависимости от качества разработки данного модуля, полученную информацию следует рассматривать, в лучшем случае, как индикатор будущих тенденций; следует избегать точного расчёта количества новых сотрудников.

2.4.8. Модуль 6: стратегия и структура бизнеса

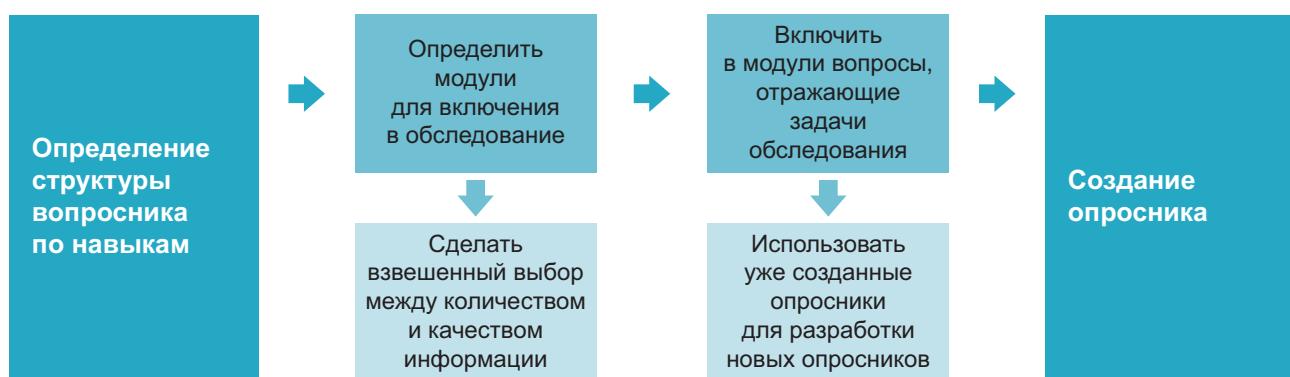
Целью данного раздела является получение информации для контекстуализации нынешних и будущих потребностей в навыках. Основная идея заключается в том, что некоторые предприятия будут «навыкоёмкими», в то время как другие будут основывать свои стратегии на рабочей силе, использующей малое количество или более низкий уровень навыков. Информация, собранная в данном разделе, должна содействовать классификации предприятий по уровню навыков.

Для роста производительности предприятиями частного сектора используются различные бизнес-стратегии. В основе этих стратегий лежат три элемента: тип продукции или услуг, организация труда и технология процесса. Рыночное и конкурентное давление также рассматривается как важный фактор в принятии решений. В этой связи список пунктов может быть довольно длинным. Для повышения эффективности опроса используется такая формулировка вопросов, на которые можно получить быстрые ответы. При этом данные ответы дают представление о том, насколько информация будет полезна для выявления различий между предприятиями.

Существует три подхода к обеспечению оптимального баланса между продолжительностью опроса и информацией в исследуемой области:

- включить всего несколько вопросов по каждому компоненту, который считается важным, и создать показатели, характеризующие предприятие;
- выбрать одну область и включить все или почти все вопросы по данной области. Например, некоторые ОНП исследуют стратегии рынка продукции, используя вопросы по ряду характеристик продукции и услуг, включая ценовую зависимость, инновации, качество и соответствие требованиям заказчика;
- включить вопросы, связанные с различными параметрами, в другие разделы. Идея заключается в том, чтобы связать использование навыков (пробелы в навыках), вакансии (нехватка навыков) и обучение персонала с внедрением новых продуктов, технологий и использованием различных форм организации труда.

Рисунок 7. Раздел 2.4 ключевые концепции



2.5. Формирование выборки в ОНП

2.5.1. Исследуемая популяция

2.5.1.1. Определение исследуемой популяции и трудности в её идентификации

Исследуемая популяция состоит из всех субъектов, в отношении которых требуется информация. В настоящее время существует две проблемы в определении исследуемой популяции:

- найти подходящее определение субъектов, рассматриваемых в качестве популяции;
- установить источник данных, охватывающий все субъекты популяции, на базе которого будет проведена выборка.

2.5.1.2. Определение предприятий

Субъектами популяции в ОНП являются компании. Однако практика обследования предприятий общепринята и даже стала нормой (см. вставку 6). Изначально определение «предприятие» связано с осуществлением экономической деятельности.

Вместе с тем, существуют некоторые сложности в применении понятия «экономическая деятельность» к категории предприятий (в т. ч. компаний). Наблюдаются две ситуации, которые создают концептуальные проблемы, особенно в развивающихся странах.

2.5.1.3. Определение семейных предприятий

В этом случае отличие заключается не столько в том, что владельцы и все работники являются членами одной семьи, сколько в том, что производство имеет целью дополнить их источники дохода, а иногда и полностью обеспечить их. Предприятие/компания может быть полностью легальным (в некоторых странах эти организации должны быть зарегистрированы, чтобы иметь доступ к некоторым ресурсам), и их даже трудно отделить от других обычных предприятий – ситуация, которая довольно распространена в сельскохозяйственном и смежных секторах. Тем не менее, рекомендуется не включать эти предприятия в интересующую популяцию, поскольку условия работы и производства, а значит и потребности в навыках, полностью отличаются от стандартных коммерческих предприятий, а само исследование может быть не рассчитано на этот тип организаций.

Вставка 6. Почему именно предприятия?

Компания – это официально зарегистрированная организация, государственное коммерческое предприятие, ассоциация, товарищество или трест, а предприятие – это место, где осуществляется предпринимательская деятельность, предоставляются услуги или производственные операции (завод, фабрика, магазин, гостиница, кинотеатр, шахта, ферма, административный офис). Существует общее мнение, что оптимальной единицей анализа в ОНП является предприятие. Основная причина в том, что требуется большой объём информации о конкретных навыках, которыми обладают (или должны обладать) работники. Кроме того, некоторые вопросы в ОНП направлены на получение информации о выполнении работниками поставленных задач. Знания для правильного ответа на вопросы ОНП, доступны только при наличии тесного контакта между респондентом (работодателем) и объектом исследования (работниками). Если в качестве единицы анализа взять компанию, то может оказаться, что кто-то подробно описывает навыки сотрудников, которых он никогда не видел, возможно, даже из предприятия, которое он никогда не посещал.

Существует две основные проблемы.

- Предприятия могут быть специализирующимиися на какой-либо деятельности (например, на производстве). Это даёт неполное представление о многопрофильности фирмы, что может привести к проблемам объединения данных.
- Как правило, распределение работников по предприятиям заранее неизвестно, что усложняет процесс выборки. Однако зачастую национальные статистические службы располагают данными более ранних обследований о числе работников в каждом предприятии. Другими решениями являются краткий телефонный опрос для проверки контактных данных и численности работников, или рассылка предварительной анкеты для определения профессионального состава рабочей силы и начала выборки (например, выборка по предприятиям по количеству работников каждого типа профессии).

2.5.1.4. Определение неформальной экономики

Одна из основных проблем ОНП (и в целом любого исследования, ориентированного на предприятие) заключается в способе взаимодействия с учреждениями, работающими в «теневой/неформальной» экономике. Это объясняется двумя причинами.

- А) По определению, такие заведения часто «невидимы» с точки зрения административного контроля (не зарегистрированы, не платят налоги). Учесть их количество или местонахождение практически невозможно, что создаёт серьёзные трудности на этапе разработки и применения статистических методов для их анализа (в основном выборочных методов).
- Б) Предприятия неформальной экономики могут отличаться от предприятий, работающих на обычном рынке. Их стратегии, структуры, ориентация на рынок продукции, типология работников не одинаковы, что создаёт сложности при включении в стандартное обследование вопросов, соответствующих обоим типам предприятий. Разработка надлежащей политики также может потребовать определённой дифференциации.

Несмотря на эти трудности, существует мнение, что неформальная экономика настолько распространена, что без её учёта невозможно получить реальную картину сектора (экономики). В первую очередь необходимо чётко понимать, насколько важна неформальная экономика, с тем, чтобы сбалансировать затраченные усилия на её включение в исследование с сопутствующими положительными результатами. Например, если в центре внимания исследования находятся потребности быстрорастущих, экспортирующих или инновационных предприятий (секторов), поскольку ожидается, что именно они будут стимулировать будущий рост занятости, усилия по включению неформальной экономики могут оказаться неоправданными.

Для решения вопроса неформальной экономики рекомендуется рассмотреть необходимость включения предприятий этого сектора: решение о выделении ресурсов на обследование этих типов предприятий будет зависеть от доли занятости, генерируемой этими предприятиями, и от направленности политики и программ, осуществлению которых будет способствовать ОНП.

В случае принятия решения об их включении, существует несколько подходов: изучить доступную информацию, в том числе из национальных отчётов и анализа производственных цепочек по конкретным отраслям; провести беседы с ключевыми респондентами, такими как НПО и организации по развитию бизнеса; провести обсуждения в фокус-группах с владельцами неформальных предприятий. Цель – получить, по крайней мере, чёткое понимание определения неформального бизнеса на национальном уровне, связей между формальным и неформальным бизнесом, а также практик обучения на рабочем месте у предприятий неформального сектора экономики ⁽⁶⁾.

К вопросу о включении неформальной экономики можно подойти с двух точек зрения:

- А) исходить из предположения, что неформальные предприятия во многом схожи с обычными микропредприятиями, и предпринять усилия для опроса этого типа предприятий ⁽⁷⁾;
- Б) упростить опросник, тщательно обучить интервьюеров методам пробного интервью и провести опрос без статистических ограничений, налагаемых на обычные предприятия, например, используя метод выборки «снежный ком» («Аткинсон и Флинт», 2004 г.) или метод Дельфи (Хсу и Сэндфорд, 2007 г.); или использовать опросник в качестве руководства для обсуждений в фокус-группах. Сделать выводы и рекомендации, учитывая, что они носят предварительный характер и не могут быть универсальными.

2.5.1.5. Определение размера предприятия

Дополнительный аспект, определяющий численность популяции, является размер предприятия. Основной вопрос заключается в том, где расположить границу нижнего предела. В этом случае речь идёт о том, следует ли включать микропредприятия (обычно это от 1 до 5 работников). Их включение в целевую популяцию вызывает три основные проблемы.

- А) Включение микропредприятий может оказаться дорогостоящим: данные о микропредприятиях редко обновляются, что создаёт трудности на этапе выборки; поиск микропредприятий проблематичен, а их опрос более дорогостоящий; доля ответивших намного ниже, чем в более крупных предприятиях, что увеличивает стоимость полевых работ (вопросы замены, больше ресурсов расходуется на привлечение их к участию в исследовании).
- Б) Многие микропредприятия работают в неформальной экономике или являются семейными предприятиями.
- В) «Стандартный» опросник ОНП лучше адаптирован к условиям более крупных предприятий.

Существует мнение, что исключение микропредприятий из общего числа может снизить надёжность данных на агрегированном уровне, поскольку в некоторых секторах на малые предприятия приходится значительная часть общей численности населения.

⁶ Дополнительное руководство см. руководства МОТ по многостороннему анализу производственной цепочки (www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_165367.pdf) and on Informal Apprenticeships (http://ilo.org/skills/projects/WCMS_158771/lang--en/index.htm).

⁷ Именно этой стратегии придерживались в исследовании STEP.

Таблица 4. Подходы к рассмотрению размера предприятий при разработке обследования

Обследования	Целевой показатель размера предприятия
Обследование потребностей работодателей в навыках в Камбодже, Азиатское отделение МОТ	От 10 до 100 и более работников (стратификация на 10-19, 20-99, 100 и более)
Руководство по выявлению потребностей предприятий в профессиональных навыках, Отделение МОТ по Центральной и Восточной Европе	От одного до 250 и более работников (стратификация на 1-9, 10-25, 25-250, 250 и более)
Обследование потребностей работодателей в навыках в Страффордшир Мурлендс, МСП, Великобритания	От двух до 50 работников (стратификация на 2-10, 11-24, 25-49, 50 и более)
Обследование навыков предприятий, КЗН, Великобритания	От одного до 250 и более работников (стратификация на 1, 2-4, 5-9, 10-24, 25-49, 50-249, 250 и более)
Обследование оценки навыков STEP, Всемирный Банк	От одного до 250 и более работников

Многие ОНП включают микропредприятия в свою целевую популяцию. Одной из возможностей является определение двух различных исследовательских популяций: эти две группы могут обрабатываться различными методами, а полученные данные могут иметь различные характеристики. Следует рассмотреть следующие варианты.

Рекомендации

- При решении о включении микропредприятий следует руководствоваться поставленными задачами. Например, если задача заключается в развитии экспортного потенциала фирм, то малые предприятия могут быть исключены.
- Следует рассмотреть возможность использования ОНП для более крупных предприятий и более качественных подходов для предприятий малого размера.
- Необходимо учесть бюджетные ограничения.
- Решение должно быть согласовано со стратегией в отношении неформальной экономики.
- При включении микропредприятий необходимо внести соответствующие изменения в опросник.

2.5.1.6. Определение отраслей

Финальное решение в определении целевой популяции состоит в выборе интересующей отрасли. Решение вытекает из задач ОНП. Отраслевой подход имеет некоторые преимущества, поскольку позволяет тщательнее проанализировать навыки, характерные для конкретной отрасли (даже для конкретного предприятия). Поскольку эти навыки, вероятно, будут иметь высокую долю технических навыков, то вопрос анализа указанных навыков является менее сложным. Если необходимо проанализировать всю экономику, следует рассмотреть вопрос адаптации опросника по отраслям, по крайней мере, для вопросов, связанных с навыками.

2.5.2. Определение основы и методологии выборки

2.5.2.1. Ограничения в применении вероятностной выборки

Выборка – это совокупность предприятий, отобранных из популяции, для проведения опроса. Основа выборки – это список предприятий с их контактной информацией (адрес и/или номер телефона). В выборку могут быть отобраны все предприятия из исследуемой совокупности. Полный, достоверный и обновленный список всех предприятий с контактной информацией облегчает процесс выборки, в то время как отсутствие какого-либо реестра предприятий затрудняет использование вероятностного метода выборки, который необходим для того, чтобы гарантировать, что результаты ОНП могут быть применены ко всей исследуемой популяции ⁽⁸⁾.

⁸ Наличие реестра предприятий является оптимальным. Однако часто в наличии имеется только реестр компаний. Это создаёт незначительные статистические ограничения. Тем не менее, в анкету необходимо включить информацию о возможной многопрофильной структуре компании.

Даже при наличии реестра предприятий, необходимо проверить его достоверность, поскольку это влияет на основу выборки. Важно знать возможные ограничения основ выборки. Наиболее распространённые проблемы:

- А) недостаточный охват: некоторые заведения отсутствуют в списке (неполная выборка);
- Б) избыточный охват: в выборочную совокупность включены предприятия, не входящие в целевую популяцию;
- В) дублирование: некоторые элементы появляются более одного раза;
- Г) недостаточная доступность: основа выборки не является достаточно подробной или актуальной, чтобы найти все предприятия, отобранные в процессе выборки;
- Д) ошибки: не вся информация в выборке корректна, что не позволяет правильно стратифицировать выборку.

Необходимо определить наличие ошибок. Если в небольшой части данных присутствуют ошибки, это не является критичным. При отсутствии достоверности реестра, следует выявить и оценить погрешности на основе экстраполяции тенденций роста отрасли или рекомендаций ключевых респондентов. Например, если обновление выборки проводилось пять лет назад, процент новых предприятий можно рассчитать, используя статистическую динамику открытия новых предприятий в рассматриваемой отрасли. На сокращение числа опрошенных предприятий могут повлиять избыточный охват, дублирование и недостаточная доступность. В этой связи важно компенсировать упомянутое сокращение. Во время полевых работ возможна замена предприятий (протокол замены определяется на этапе выборки и совместим с материально-техническим обеспечением исследования). Кроме того, размер выборки может быть увеличен по итогам пилотного исследования, что позволит определить количество подлежащих исключению предприятий.

Рекомендуется осуществить три следующих действия.

- А) Обратиться в любое официальное учреждение, где имеется реестр предприятий (статистические службы, казначейства, министерства торговли и промышленности, другие отраслевые министерства) и частные учреждения (гильдии, профессиональные ассоциации).
- Б) Составить оптимальный список, включив данные из других списков, избегая дублирования и предприятий, исключенных из исследуемой популяции. При наличии сомнений в достоверности контактной информации по одному и тому же предприятию, следует сохранить всю информацию на случай, если одна часть окажется неверной.
- В) Оценить качество готового списка: является ли он полным и актуальным? Верна ли контактная информация? Достаточно ли имеющейся информации для проведения стратифицированной выборки? Есть ли информация о неформальной экономике?

При наличии серьёзных сомнений в качестве основы выборки следует оценить и классифицировать предприятия, которые относятся к исследуемой популяции, но не включены в список.

Например, в рассматриваемой отрасли и регионе может отсутствовать информация о малых предприятиях, которые могут составлять 20% от общего числа. Необходимо выяснить источник потенциальной погрешности результатов. Таким образом, полученные результаты можно по-прежнему использовать, но с осмотрительностью.

2.5.2.2. Отсутствие основы выборки

Иногда основа выборки имеет серьёзные проблемы либо она полностью отсутствует. Существует несколько методов сбора данных без основы выборки. Однако они не подходят для статистических выводов, поскольку невозможно узнать, что представляют собой полученные данные. Тем не менее, они могут служить другим целям и предоставлять качественную информацию. Ниже перечислены основные варианты, подлежащие рассмотрению.

- А) Формирование основы выборки: предполагает составление списка всех учреждений, включённых в исследуемую популяцию. Например, путём посещения всех городов и сёл для выявления каждого отдельного предприятия. Это может быть очень затратным и нецелесообразным, но может рассматриваться как первый шаг к разработке ОНП в будущем.

- Б) Пересмотр исследуемой популяции: неполная основа выборки может быть связана с отсутствием информации о малых предприятиях или предприятиях неформальной экономики. Эти предприятия могут быть исключены из исследуемой популяции. Следовательно, результаты ОНП не будут относиться к малым или неформальным предприятиям, что повлияет на значимость исследования в национальном масштабе. Альтернативным вариантом является разбивка исследуемой популяции на две части, во вторую группу входят предприятия, не включённые в список, и к ним применяется другой подход (например, неслучайный метод для предприятий неформальной экономики).
- В) Можно использовать другой реестр: для определения местонахождения микропредприятий целесообразно использовать реестр домохозяйств, если он позволяет определить, работают ли респонденты в микропредприятиях.

Размер выборки будет увеличиваться в зависимости от выявленных микропредприятий. Если, по оценкам переписи домашних хозяйств, 50% домохозяйств вовлечены в микробизнес, соответствующие домохозяйства должны быть добавлены в основу выборки. Однако такие обследования домохозяйств могут содержать погрешность, поскольку домохозяйства, как правило, не регистрируют в целях уклонения от уплаты налогов.

2.5.2.3. Ограничения по методике выборки

После создания основы выборки следует процесс отбора конкретных предприятий, подлежащих опросу (выборка). Предприятия отбираются случайным образом, с использованием вероятностной методики выборки. Поскольку для достоверности полученных результатов важно обеспечить репрезентативную выборку. Есть несколько вариантов (см. вставку 7), но при определении метода выборки необходимо учитывать следующие ограничения:

- А) бюджетные ограничения;
- Б) сроки, в течение которых ОНП может внести значимый вклад в политические процессы и разработку программ: чем короче сроки, тем меньше должна быть выборка;
- В) необходимая точность: более точные результаты могут подразумевать более крупную выборку, что может увеличить стоимость исследования;
- Г) желаемый уровень детализации результатов (например, результаты, стратифицированные по региону, отрасли, размеру фирм, виду навыков, уровню образования работников): более детализированные результаты могут подразумевать более крупную выборку, что может увеличить стоимость исследования;
- Д) качество имеющейся основы выборки;
- Е) условия сбора данных: доступны ли все заведения по приемлемым затратам в один и тот же период времени и имеется ли достаточное количество хорошо обученных интервьюеров?

Выбор метода сильно зависит от особенностей основы выборки и бюджетных ограничений.

Вставка 7. Методы вероятностной выборки

Простая вероятностная выборка: вероятность отбора равна для каждого элемента в популяции. Этот способ используется в более сложных методах.

Систематическая вероятностная выборка: определяет размер популяции N и размер выборки n ; $K = N/n$; случайным образом отбирает начальную точку в интервале K ; затем выбирается каждый K элемент. Следует быть осторожным, поскольку порядок может быть связан с характеристикой популяции (например, объекты компании могут располагаться в одном месте).

Стратифицированная выборка: выборка производится независимо в пределах слоев. Слои – это непересекающиеся подгруппы обследуемой популяции. Например, для стратификации может использоваться отрасль. В рамках слоев может использоваться простая случайная выборка. Этот метод требует наличия переписи населения, в которой индивиды корректно классифицируются в соответствии со слоями и весовым коэффициентом выборки (см. ниже). Квотная выборка аналогична стратифицированной выборке, но без случайного отбора внутри слоев; она не должна использоваться для статистических выводов.

Кластерная выборка: отбираются кластеры, представляющие собой группы разнородных предприятий. Популяция делится на непересекающиеся части; каждая часть является первичной единицей выборки (ПЕВ). Все элементы отобранный ПЕВ попадают в окончательную выборку. ПЕВ могут быть отобраны методом простой случайной выборки. Этот метод часто используется, когда другие методы невыполнимы, непрактичны или дороги. Он может быть выбран из-за отсутствия основы выборки. К примеру, географические районы (напр., деревни) могут быть определены как базовые единицы, подлежащие случайной выборке. Для анализа будут взяты все предприятия в выбранной области.

Многоступенчатая выборка: в рамках случайно отобранных начальных единиц выборки или выборки первой ступени (ПЕВ) случайным образом отбираются подвыборки для создания выборки второй ступени. Повторяя эту операцию, можно отобрать выборку более высокой ступени.

2.5.2.4. Определение весового коэффициента выборки

Весовые коэффициенты выборки или опросника – это положительные величины, связанные с каждой единицей в выборке. Весовые коэффициенты включаются для получения показателей из выборки, которые могут представлять всю популяцию или её часть, например, обобщение потребностей в навыках или профессий по группам предприятий. Результаты опроса используются для придания особого значения структуре занятости. Поскольку процесс подсчёта касается всего обследования в целом, он должен осуществляться центральным координационным подразделением опроса. Непропорциональная выборка может быть использована для включения предприятий с нестандартными характеристиками, которые в противном случае не были бы представлены в выборке. Или для получения дополнительной информации о репрезентативных секторах или сферах. Весовые коэффициенты выборки – это обратные величины вероятностей отбора для единиц выборки.

2.5.2.5. Размер выборки

Размер выборки зависит от нескольких факторов:

- А) метод выборки;
- Б) требуемая точность результатов (для данной техники выборки точность возрастает одновременно с увеличением выборки);
- В) уровень детализации результатов (общие результаты против результатов, стратифицированных по профессиям, навыкам). Важно гарантировать минимальное количество данных наблюдений на каждую подгруппу;
- Г) бюджет;
- Д) коэффициент ожидаемого отсутствия ответа.

2.5.2.6. Дальнейшие действия

Имеется несколько важных решений для обеспечения корректности проведения выборки.

- А) Привлечь внешнего специалиста для составления выборки (оптимальным является статистическая служба страны или другие учреждения, которые проводили опрос аналогичной исследуемой популяции). Процесс формирования выборки для ОНП – это сложная задача, которая должна выполняться квалифицированным специалистом, обладающим широкими знаниями о специфике страны и методах формирования выборки, что может повлиять на сбор данных.
- Б) Обеспечить внешнего специалиста необходимой информацией о выборке, бюджете, требуемом уровне детализации и точности, ресурсах для сбора данных (бюджет и параметры группы, отвечающей за сбор данных, и их ресурсы).
- Г) Поручить внешнему специалисту составить схему формирования выборки. Данная схема предусматривает формирование окончательного варианта выборки как можно ближе к периоду сбора данных.
- Д) Схема выборки содержит составление пилотной и окончательной выборки. Пилотная выборка – это проведение полевых работ с меньшей выборкой для проверки опросника и всего процесса полевых работ.

Е) Обеспечить случайный подбор выборки с использованием адекватного вероятностного метода отбора: не вероятностные методы не предоставляют качественных данных для статистического заключения (т.е. для обеспечения достоверности результатов ОНП не только для выборки, но и для всей популяции).

Ж) Убедитесь, что информация пилотного исследования, учтена. Например, включите долю неответов в ходе пилотного исследования для корректировки окончательного размера выборки (первоначальный размер выборки определяется из расчёта, что все ответят на вопросы анкеты).

Рисунок 8. Раздел 2.5 ключевые концепции



2.6. Сбор данных

Сбор данных является важнейшей частью процесса и может определить успех или неудачу исследования. Цель этого этапа – получить от выборки максимальное количество ответов на правильно заполненные анкеты. Для получения достоверных результатов ответы не должны зависеть от конкретных условий сбора данных (например, от интервьюеров). Сбор данных должен тщательно апробироваться, планироваться и контролироваться.

2.6.1. Риски

Основными рисками этого этапа являются: превышение бюджета; недостаточно заполненный опросный лист (высокий процент неответов и большое количество пропущенных ответов в опросных листах); отсутствие однородности ответов из-за недостатков в полевых работах и уровня квалификации интервьюеров.

2.6.2. Подготовка интервьюеров

Подготовка интервьюеров имеет важное значение. Пилотный проект является возможностью проверить их уровень и провести обучающие сессии для улучшения качества данных в будущем. Обученные интервьюеры могут увеличить количество ответов на вопросы. Настоятельно рекомендуется разработать инструкцию для интервьюеров. Она должна включать инструкции по проведению опроса и заполнению анкеты; в ней также могут содержаться подсказки по вопросам, которые могут быть неоднозначными или требуют разъяснения.

2.6.3. Логистика

Логистика исследования не должна выходить за рамки бюджета. Необходим план сбора данных, в котором указывается, кем/когда/где/как проводится исследование, материально-техническое обеспечение необходимыми ресурсами и порядок работы с заполненными анкетами (в зависимости от используемой методологии). В плане также оговариваются необходимые действия при чрезвычайных ситуациях.

Ниже перечислены наиболее важные вопросы:

- А) как провести опросы за установленный промежуток времени;
- Б) каким образом снизить процент отказов от ответов (и использовать систему обратной связи);
- В) как контролировать ввод данных во время полевых работ (и соответствующую систему контроля качества данных).

2.6.4. Сбор данных в ОНП

Опросы в рамках ОНП должны проводиться в фактическом месте нахождения предприятия, с тем лицом, для которого время, посвященное опросу, может быть использовано иным образом. От респондента не требуется владение значительным объёмом «точных» данных (например, доходы за предыдущий год), чтобы ответить на стандартные вопросы данного типа обследования. Однако заполнение анкеты может быть связано с определёнными трудностями, поскольку некоторые вопросы носят ретроспективный характер и требуют необходимости вспоминать информацию или выносить оценочные суждения по таким сложным вопросам, как квалификация. Кроме того, работодатели обычно неохотно предоставляют информацию, опасаясь раскрытия конфиденциальных данных; у них также может отсутствовать мотивация к сотрудничеству с учебными заведениями, поскольку они не видят его преимуществ. Не менее важно и то, что работодатели могут испытывать давление, предоставляя административные или качественные данные для налоговых или статистических обследований. Для облегчения сбора данных следует:

- А) вовлечь в процесс местные или национальные ассоциации работодателей для достижения двух целей:
 - сформировать чувство доверия;
 - сформировать чувство заинтересованности;
- Б) организовать рекламные кампании или прямые контакты с работодателями, позволяющие им узнать о целях и задачах ОНП, что может стать эффективным способом создания благоприятного климата для проведения опроса;
- В) разработать гибкую систему посещений предприятия, учитывая график работодателя.
Предусмотреть повторные звонки и напоминания;
- Г) обучить интервьюеров соответствующему взаимодействию с работодателями для создания атмосферы доверия и заинтересованности;
- Д) разработать презентацию опроса, в которой чётко и ясно излагаются преимущества его участников. Можно создать механизмы для обмена результатами опроса с работодателями.

2.6.5. Пилотирование опросника

Перед началом опроса необходимо провести предварительное или пробное тестирование опросника, цель которого – удостовериться, что респонденты правильно понимают вопросы и могут дать точные ответы. Это также может дать информацию о потенциальных ошибках или различиях в ответах между разными типами предприятий, а также установить необходимое для заполнения опросника время. Каждый вопрос должен быть проверен на предмет понимания, восприятия, осмысливания и предоставления ответа. Обычно процесс пилотирования опроса разделяется на два этапа: внутренняя неформальная проверка и пилотирование на местах.

2.6.5.1. Внутренняя неформальная проверка

Проводятся выборочные интервью с небольшим числом респондентов, схожих с теми, на кого нацелено исследование. В отдельных случаях с экспертами.

2.6.5.2. Пилотирование на местах

Пилотное полевое исследование должно быть оформлено так же, как если бы это было реальное проведение самого исследования. Идея заключается в том, чтобы воспроизвести в меньшем масштабе то, что произойдет после начала проведения опроса.

Рекомендуется следующее.

- А) Подготовить выборку и составить план сбора данных для пилотного исследования. Поскольку это первая версия плана сбора данных он должен быть максимально подробным.
- Б) Обучить интервьюеров на практике, например, провести пробные интервью. Число подготовленных интервьюеров должно превышать число тех, кто будет работать на местах. Это позволит подготовиться к тому, что некоторые интервьюеры откажутся от работы.
- Г) Организация пилотирования: тестирование опросника в реальной ситуации для включения полученных результатов в исправленную версию опросника; проверка материально-технического обеспечения – установление контактов с респондентами, необходимость повторного оповещения, необходимое время на каждую анкету, требующиеся ресурсы, координация действий руководителя с интервьюерами, сбор заполненных анкет – и внесения полученных результатов в исправленную версию ОНП; выявление и анализ предполагаемых изменений в бюджете и внесение изменений в реальный бюджет; расчёт процент отказа от ответа в рамках пилотирования.
- Д) Переподготовка интервьюеров по итогам пилотирования путём решения вопросов, возникших в ходе тестирования, включая вопросы респондентов и нечёткие ответы. Предложенные решения должны быть учтены при доработке опросника и включены в руководство для интервьюеров.

2.6.6. Обработка данных

2.6.6.1. Интервью с использованием компьютерных технологий

Данные следует вводить на месте проведения интервью и сразу же по его завершении для выявления возможных ошибок и получения разъяснений. Для проведения индивидуальных опросов целесообразно использовать такие компьютерные технологии, как мультимедийная система персонального интервьюирования (CAPI). Это позволит сократить расходы и время, поскольку данные вводятся непосредственно в базу данных.

Компьютерный телефонный опрос (CATI) и компьютерный веб-опрос (CAWI) уменьшают количество ошибок при вводе данных. При этом необходимо обеспечить безопасную передачу информации для обеспечения конфиденциальности. Данные можно вводить вручную или сканировать анкеты. В случае ручного ввода данных целесообразно использовать специальное программное обеспечение для облегчения обработки данных и проверки на наличие ошибок.

Независимо от способа ввода данных, они должны быть централизованными. Поскольку при децентрализации усложняются технические аспекты. Проблемы со связью могут привести к ошибкам при передаче данных. База данных проверяется не только во время ввода данных, но и на централизованном уровне для корректности всего процесса. Данные также проверяются на наличие несоответствий (допустимы ли ответы или логичны в соответствии со структурой анкеты?), на отсутствие ошибок при отсутствии надлежащего программного обеспечения (возможны ли коды?), на отсутствие значений и наличие отклонений (не слишком ли их много?). При обнаружении ошибок в ходе централизованной проверки необходимо проинформировать местное подразделение.

2.6.6.2. Стратегии унификации кодирования открытых вопросов

Будучи, зачастую, обширными, ответы на открытые вопросы являются сложными для ввода и практически не поддаются кодированию. Это также связано с трудностями с интерпретацией ответа и потерей значительной доли информации. Оптимально, если интервьюер запишет полный ответ (например, с помощью диктофона). Иногда респондент не располагает достаточной информацией для ответа на закрытый вопрос, и интервьюеру приходится интерпретировать ответ на открытый вопрос. Например, если в обследование включены предприятия, работающие в неформальном секторе экономики, интервьюер может задать открытый вопрос о деятельности фирмы, чтобы отнести её к определённому сектору.

Возможно использование открытого вопроса для прояснения неоднозначных ответов или корректировки кодирования ответа. Интервьюеры должны использовать единую систему кодировки. В сложных случаях целесообразно, хотя и затратно, направить двух интервьюеров. Также возможно обсуждение сложных случаев с другими интервьюерами.

2.6.6.3. Основные меры по хранению данных

Для надлежащего хранения данных целесообразно использовать следующие рекомендации.

- А) Централизованное хранение набора данных. Децентрализация усложняются технические аспекты. Проблемы со связью могут привести к ошибкам при передаче данных.
- Б) База данных проверяется не только во время ввода данных, но и на централизованном уровне для корректности всего процесса. Централизованная проверка определяет хранятся ли данные правильным образом в соответствующем месте.
- В) Данные также проверяются на несоответствия (допустимы ли ответы или логичны в соответствии со структурой анкеты?), на отсутствие значений и наличие отклонений (не слишком ли их много?). При обнаружении ошибок в ходе централизованной проверки необходимо проинформировать местное подразделение и запросить разъяснение.
- Г) После ввода, хранения, проверки и корректировки данных их анонимизируют; только после этого они готовы к анализу.

Рисунок 9. Раздел 2.6 ключевые концепции



Глава 3. Использование данных в обследовании навыков предприятия: анализ и определение политики

В данной главе представлены основные понятия об анализе данных в ОНР и подходах к определению политики после полученных в результате анализа выводов.

В первую очередь будет рассмотрен процесс анализа данных. Начальный, но очень важный этап – это очистка и систематизация данных (подготовка данных) с целью выявления потенциальных проблем. Далее идёт описание данных с помощью описательной статистики. В завершении рассматриваются более сложные вопросы и гипотезы с применением статистических выводов.

Также в данной главе рассматривается процесс разработки мер политики. Это включает подготовку внутренних отчётов для оценки качества исследования и внешних продуктов (документов и мероприятий), распространение результатов и содействие мерам политики и программам. В каждом ОНР используется разный контекст и разные цели. Поэтому основное внимание уделяется общим рамкам, в которых можно сформулировать основные цели и результаты для разработки мер политики.

3.1. Анализ данных

После ввода, проверки, корректировки и анонимизации данных, они готовы к анализу. Существует два этапа.

Внутренний анализ качества: целью является выявление уровня отсутствия ответов (количество общих недействительных анкет) и недостающих данных (отдельные вопросы без ответов или недействительные ответы). Высокий уровень отсутствия ответов требует пересмотра качества выборки и использования методов взвешивания. Проблема отсутствия данных может быть решена с помощью методов интерполяции. Решение этих сложных проблем требует высокого уровня технической подготовки. Недочеты или поправки в данных должны быть отмечены и рассмотрены при представлении результатов.

А) Концептуальный анализ: целью является установление распределений, категорий и корреляций переменных, полученных в результате опроса:

- распределение: описание данных с помощью одномерных статистических данных;
- категории: предварительные взаимосвязи между переменными с помощью двумерных статистических данных (две переменные) и графиков. Объединение более двух переменных в показатели;
- корреляции: зависимости и взаимосвязи между переменными с использованием методов многомерных статистических данных.

Во втором этапе (концептуальный анализ) будут использоваться два разных подхода.

А) Описательная статистика: используется для описания основных характеристик данных. Они предоставляют краткие сведения о выборке и позволяют понять, что отображают данные.

Б) Индуктивная статистика: исследование вопросов, моделей и гипотез. Термин «инференциальный» относится к концепции переноса заключений на основе данных в более общие положения. Следует внимательно изучить установленные причинно-следственные связи. Поскольку они требуют убедительных доказательств на основе качественных данных. Целесообразно использовать корреляцию.

Важно заранее определить тип предстоящего анализа, например, с помощью таблиц результатов. При этом следует руководствоваться прогнозируемыми показателями, полученными в результате предыдущих исследований в стране/секторе, или информацией, предоставленной ключевыми респондентами в отсутствие предыдущих исследований. Выводы из анализа данных и их подтверждение могут быть получены с помощью таблиц и показателей.

Данный этап ОНП весьма сложен и его должны осуществлять эксперты. В случае привлечения внешних экспертов необходим внутренний контроль для анализа определённых задач исследования и учёта особенностей страны/сектора.

3.1.1. Уровень отсутствия ответов

Необходим расчёт общего коэффициента отсутствия ответов. Подобный расчёт коэффициента необходим для всех страт (при стратифицированной выборке) или всех кластеров (при ступенчатой выборке). Если доля неответов низкая и равномерно распределена между стратами или кластерами, можно считать, что результаты не были искажены. В противном случае следует рассмотреть возможность корректировки веса или стратегию интерполяции. При необходимости следует использовать стратегию интерполяции недостающих значений и хранить «заполненные» матрицы отдельно для анализа. В отчёте об опросе необходимо указать уровень отсутствия ответов и его значение.

3.1.2. Отсутствующие данные

Целесообразно провести аналогичный анализ на уровне вопроса (отсутствующие значения) для поиска возможных закономерностей. При этом результаты анализа не обязательно должны быть представлены в отчёте. Тем не менее, данный анализ позволяет выявить неэффективные вопросы в целом или в конкретной подгруппе (страте/кластере). Такая информация важна для повторных исследований.

Вставка 8. Одномерные, двумерные и многомерные измерения и результаты

Одномерные измерения и результаты: измерения и результаты одной переменной (один и тот же показатель может быть рассчитан для нескольких переменных и представлен вместе в одном графике или таблице, но исключение переменной из анализа не меняет результатов).

Двумерные меры и результаты: меры, рассчитанные для пар переменных в совокупности, чтобы увидеть возможные взаимосвязи между ними.

Многомерные меры и результаты: меры, рассчитываемые для нескольких переменных в совокупности. Если включённые переменные имеют значение для анализа, исключение одной переменной изменит результаты.

3.1.3. Индикаторы

На следующем этапе проводится анализ имеющихся данных: описательные результаты по стране (например, количество предприятий по размеру, географическому району, сектору или уровню занятости). Далее рассчитываются все показатели. В частности, соответствующее положение показателей (средние значения для количественных переменных, пропорции для признаков, медианы или пропорции для упорядоченных переменных, таких как шкалы Лайкерта). Доверительные интервалы должны быть приведены для наиболее значимых, если не для всех, показателей. Это основные одномерные результаты.

3.1.4. Таблицы и графики

Определённые показатели должны быть включены в таблицу или график с любыми значениями (установленными заранее), с которыми они должны сравниваться (например, конкретные стандарты или целевые задачи, прошлые данные, средства). Необходимо включить оценки соответствующих переменных.

Интересным вариантом является группировка сравниваемых оценок и построение графика с их доверительными интервалами для сравнения переменной по стратам. Такой график может собрать воедино большое количество информации и позволяет проводить простые визуальные сравнения без использования сложных методик.

Упомянутый график отображает сравнительные результаты, которые при надлежащей подаче, понятны даже пользователю с минимальными знаниями в статистике. Если интервалы не совпадают, соответственно, в разных стратах оценочные значения отличаются. Числовые результаты отражаются в приложении.

3.1.5. Таблицы сопряженности и картограммы

Для классификации предприятий в таблицах сопряженности представлены переменные, сгруппированные по парам. Например, по отраслям/деятельности или размеру, с характеристиками работников, касающихся квалификации сотрудников или трудностей при найме.

Таблицы сопряженности могут быть также использованы для отображения результатов по зонам. При этом более оптимальным вариантом могут стать картограммы (цветные карты). Не следует перегружать отчёт множеством однотипных таблиц и графиков, поскольку это может запутать читателя. Целесообразно применять несколько форматов для разных концепций и включать в отчёт только самые важные результаты. Дополнительная информация должна быть помещена в приложение. В следующей таблице приведены некоторые возможные описательные таблицы и графики.

Таблица 5. Описательные таблицы

Основная информация и профессиональная структура и характеристики рабочей силы	<ul style="list-style-type: none">описание страны по предприятиям: фирмы классифицируются по размеру, собственности и отрасли;распределение основных рынков;распределение занятости по профессиям: таблицы сопряжения по основным отраслям и полу;взаимосвязь между специализацией рынка и структурой занятости;обзор роста занятости по профессиям, отраслям и численности населения.
Найм	<ul style="list-style-type: none">обзор факторов, затрудняющих процесс найма на предприятиях: фирмы могут быть классифицированы по размеру, отрасли и региону;обзор текущих проблем при найме персонала по профессиям;число вакансий по типам предприятий и рабочим местам;дефицит навыков по категориям работников.
Навыки, используемые рабочей силой	<ul style="list-style-type: none">доля низкоквалифицированных специалистов по видам профессиональной деятельности;типология проблем с освоением навыков по профессиям;меры по сокращению дефицита квалифицированных кадров, по отраслям и численности персонала;процент дефицита навыков по типам предприятий и рабочим местам.
Развитие рабочей силы	<ul style="list-style-type: none">виды обучения по типу предприятия: фирмы могут быть классифицированы по размеру, отрасли и географическому региону;виды обучения по профессиям;виды обучения по квалификации персонала.
Спрос на рабочую силу	<ul style="list-style-type: none">общая оценка тенденций в динамике занятости, по отраслям и размеру предприятий;изменение роста/сокращения уровня занятости по профессиям;изменение роста/сокращения уровня занятости по отраслям и размеру предприятий.
Стратегия и структура бизнеса	<ul style="list-style-type: none">описание предприятий в соответствии со стратегическим подходом к управлению персоналом;описание условий труда;возникновение и последствия изменений в основном стратегическом подходе.

3.1.6. Прогнозирование

Существует мнение, что ОНП даёт надёжную информацию о развитии спроса на профессиональные навыки. Это может иметь место, но необходимо проявлять осмотрительность. Во-первых, следует избегать простых экстраполяций на основе простых вопросов (собираетесь ли вы нанимать больше работников?). Расчёты должны быть более сложными, чтобы учесть возможные затруднения и исключить ошибочные цифры. Во-вторых, для создания тенденций и моделирования изменений, прогнозирование должно, по возможности, опираться на данные прошлых лет. Соответственно, регулярное проведение ОНП является важной целью. Если ОНП проводится один раз, рекомендуется использовать данные прошлых лет из дополнительных источников (другие опросы предприятий или работников). В-третьих, если анкета содержит вопросы о прогнозировании будущих потребностей, необходимо с вниманием изучить данную информацию. Подобные сведения не приведут к составлению прогнозов, но могут дать некоторое представление о возможных тенденциях развития потребностей в навыках.

3.1.7. Рекомендации

Для анализа данных, полученных в ходе полевых работ, настоятельно рекомендуется:

- А) разработать процесс контроля качества. В конце оценить качество данных и внести предложения по устранению проблем;
- Б) составить план анализа и таблицы результатов, с описанием типа используемого анализа и возможных результатов, основанных на прошлых исследованиях и международных данных;
- В) при проведении анализа внешними консультантами, обеспечить содействие в правильной структуризации результатов;
- Г) представить результаты на форуме с участием всех ключевых заинтересованных сторон. Обсудить и при необходимости скорректировать результаты анализа. Подготовить первоначальные выводы.

Рисунок 10. Раздел 3.1 ключевые концепции



3.2. Оценка, подготовка отчёта и распространение результатов

В разделе кратко говорится о порядке представления результатов анализа на основе данных, собранных в ходе обследования. Описываются основные результаты, которые следует получить на основе информации в ОНП. К ним относятся: внутренние отчёты для оценки качества исследования; внешние продукты (документы и мероприятия), предназначенные для распространения результатов и оценки политических инструментов и мер. Предложения по распространению информации также есть в разделе.

3.2.1. Внутренний отчёт

3.2.1.1. Охват

В первую очередь необходимо подготовить внутренний отчёт. Он направлен на оценку эффективности и результативности процесса планирования, разработки, проведения и анализа данных. Отчёт должен показать взаимосвязь между тем, что было запланировано, и тем, что было фактически сделано. Эта взаимосвязь должна быть представлена по нескольким направлениям:

- А) общая информация, такая как географический охват исследования и процент ответов;
- Б) информация об обследованных предприятиях: охваченные отрасли, тип предприятий (например, размер);
- В) информация о работодателях (обследованные навыки, профессии).

Информация по каждому вопросу, должна включать не только соотношение между тем, что было запланировано, и тем, что было сделано (числовые показатели), но и причины различий (качественная информация). Причины могут быть связаны с одним или несколькими этапами исследования. Правильная оценка причин поможет предотвратить проблемы в будущем. Например,

процент ответов мог быть низким, поскольку информационная кампания не была запланирована или по причине нарушений в процессе сбора данных.

3.2.1.2. Информация для будущих обследований

Внутренний отчёт используется для улучшения будущих обследований. Поэтому необходимо включить подробный отчёт об имевших место проблемах и принятых мерах по их решению. В отчёте следует подробно описать все преимущества обследования.

В ходе обследования формируется опыт, который применим для будущих изданий. Данный опыт должен быть зафиксирован в документе.

3.2.1.3. Эффективность

Следующим шагом после оценки результатов проделанной работы является оценка стоимости проведенных мероприятий. Здесь необходимо рассмотреть два вопроса. Во-первых, сравнить расходы на обследование и бюджет (есть ли расхождения?). Во-вторых, определить вероятность того, что какие-либо мероприятия могли быть выполнены с меньшими затратами.

- А) Соотношение между фактическими и предусмотренными расходами следует рассчитывать на всех уровнях: по действиям, по фазам и в целом. Соотношения рассчитываются по окончании или во время мероприятий. Например, во время сбора данных, поскольку этот процесс может быть длительным. Ещё один аспект – это расчёт показателей для запланированных действий и результатов. При наличии большой разницы между достигнутым и запланированным, можно определить степень эффективности.
- Б) В случае когда бюджет составлен в минимально необходимом размере, а стоимость реальных действий подсчитана, вышеуказанного соотношения будет достаточно. Однако бюджет должен быть достаточно гибким, чтобы учсть непредвиденные обстоятельства. Поэтому соотношения, описанные в предыдущем абзаце, можно рассчитать и при более ограниченном бюджете.

3.2.1.4. Сроки

Одним из факторов, влияющих на бюджет, является задержка. Значительные задержки при сборе данных могут также повлиять на их качество данных. В итоговом отчёте об оценке необходимо указать задержки в графике работ и их последствия.

Внутренний отчёт может включать описание основных результатов, которые будут направлены на проверку внешним экспертам. Оптимальным способом получения информации от этих экспертов будет фокус-группа, роль которой заключается в проверке и интерпретации результатов, заполнении пробелов в данных и объяснении неоднозначных выводов. Группа должна прийти к единому мнению относительно рекомендаций по политике и способов их реализации. Состав группы может быть следующим:

- А) представители ассоциаций работодателей, потенциальные работодатели;
- Б) представители профсоюзов и/или профессиональных ассоциаций;
- Г) учебные заведения;
- Д) госорганы.

На данном этапе важно, хотя и непросто, привлечь экспертов, обладающих знаниями и опытом в области проведения аналогичных обследований (в той же стране или в других странах). Они могут дать сравнительный взгляд на проделанную работу и полученные результаты, а также информацию о стратегиях, оказавшихся эффективными в предыдущих исследованиях для улучшения будущих исследований. Окончательный вариант внутреннего отчёта должен включать выводы внешних экспертов. Отчёт должен содержать описание ограничений текущего выпуска исследования и рекомендации на будущее. В нём также должны быть указаны любые изменения, внесенные в порядок работ и мероприятий для будущих выпусков обследования.

3.2.2. Представление информации о результатах: общие положения

3.2.2.1. Представление отчёта в сравнении с анализом данных

Процесс представления результатов состоит в подготовке документов, которые будут доведены до сведения различных субъектов, заинтересованных в эффективном использовании навыков. Отчётность – это не просто анализ данных; она также включает представление выводов,

рекомендаций и мер политики по решению проблем, которые были известны до проведения исследования или могли быть обнаружены в ходе анализа. Можно представить результаты в технических терминах, например, с обширными таблицами и графиками, и дать читателям возможность сделать собственные выводы. Однако анализ данных – это сложная задача, требующая определённого уровня технических знаний. Предоставление пользователям хотя бы предварительной оценки данных, даже если это будет обзор потенциальных последствий и решений, придаст обследованию больший эффект. Обследование – это не просто сбор данных, а инструмент, помогающий изменить поведенческие модели и политику для достижения лучшего соответствия между спросом и предложением профессиональных навыков.

3.2.2.2. Отчётность запускает непрерывный процесс

При решении вопроса о порядке представления результатов обследования в первую очередь необходимо учитывать, что анализ данных и получение выводов на их основе следует рассматривать как непрерывный процесс. Должен существовать механизм, обеспечивающий обратную связь с учреждениями и субъектами, при этом используя результаты опроса для проверки и повышения качества предварительного анализа. Каждый конечный пользователь может иметь определённые интересы и возможности для использования данных. Поэтому при представлении результатов важно обеспечить:

- А) «сырая» информация в виде набора данных, используемого независимо от проведенного анализа;
- Б) пакет документов с определённым анализом, учитывая, что каждый субъект может использовать различные разделы исследования, а также иметь различные количественные и качественные дополнительные данные/знания для трактовки и распространения результатов.

3.2.2.3. Базовые данные

Первый аспект (базовый набор данных) важен, поскольку некоторые субъекты (в первую очередь университеты и исследовательские центры) могут заниматься непрерывным анализом данных более сложным способом, чем это может сделать организатор опроса. В связи с этим важно спланировать не только создание итогового набора данных, но и пакета дополнительных документов (например, методологического отчёта или сборника), необходимых для контекстного анализа.

3.2.2.4. Сложность отчётов

Второй аспект заключается в том, что уровень сложности отчётов должен быть адаптирован к возможностям целевого конечного пользователя. Технические аспекты и сложный анализ необходимы, но они должны быть представлены на таком языке и в таком формате, чтобы пользователи могли извлечь ключевую информацию без необходимости преодолевать барьеры технических сложных терминов и понятий.

3.2.2.5. Детализация информации

Третий аспект состоит в представлении результатов и анализа максимально подробно с точки зрения географического, отраслевого и профессионального распределения. Подобная детализация ограничивается техническими аспектами (в основном размером выборки) и масштабом исследования, например, с точки зрения охваченных отраслей. Обобщение результатов позволит конечным пользователям не только лучше понять результаты, но и использовать полученные знания на практике, а также оценить предлагаемые в отчёте меры.

Отчёты должны быть составлены и адаптированы для конечных пользователей, которые имеют общие интересы, но различные потребности и возможности. Это должно быть отражено в результатах, полученных на основе собранных данных. Следует избегать результатов, содержащих слишком много обобщений.

3.2.2.6. Определение и типология отчётов

Отчёт пишется с чёткой целью и для определённой аудитории. Конкретная информация и фактические данные, представленные в отчёте, анализируются и применяются к конкретной проблеме или вопросу. Существуют различные типы отчётов.

- А) Технический отчёт: представляет анализ конкретной темы, рассматривает исходные гипотезы и их обоснованность. Методы, используемые для работы с данными, имеют среднюю или высокую

степень сложности. Применяется фактологический подход. Рекомендации или политика не рассматриваются, но могут быть некоторые упоминания о возможных последствиях.

- Б) Рекомендательный отчёт: обычно фокусируется на конкретных проблемах или вопросах, которые чётко определены с самого начала. Основан на техническом отчёте или представляет основные результаты специального анализа. В обоих случаях в нём рассматриваются смежные исследования или опыт. Рекомендации не предоставляют однозначный ответ на поставленную проблему (проблемы).
- В) Политический отчёт: похож на рекомендательный отчёт, но имеет два важных отличия. Рассматриваемая проблема имеет более широкий характер, и документ должен предлагать политику, с объяснением того, почему эта политика является наиболее подходящей.
- Г) Аналитическая записка: краткое изложение конкретной проблемы, вариантов политики для решения и некоторые рекомендации по выбору наилучшего варианта.

3.2.3. Составление отчёта для разных пользователей

3.2.3.1. Базовый отчёт

Во всех случаях готовится общий отчёт о доказательствах, где в упорядоченном виде представлены все собранные данные. Он представляет в виде развернутой презентации исследования (включая все возможные таблицы и показатели) и в удобной для пользователя форме, без технических нюансов, затрудняющих понимание. В кратком содержании исследования можно отметить основные проблемы, выявленные в ходе анализа данных.

3.2.3.2. Отдельные отчёты для различных конечных пользователей

Проект отчётов составляется по следующей схеме:

конечный пользователь – ключевые мероприятия – нужные данные – вид отчёта

3.2.3.3. Государственные службы занятости

Основными направлениями деятельности государственной службы занятости (ГСЗ) являются:

- А) предоставление заинтересованным сторонам и широкой общественности анализа текущей ситуации и её развития на рынке труда;
- Б) адаптирование услуг по консультированию и профориентации к текущим и будущим потребностям в навыках;
- В) анализ и разработка активной политики на рынке труда и специальных программ;
- Г) контроль за разработкой образовательных программ и организация обучения;
- Д) подбор и развитие навыков соискателей работы в соответствии с требованиями предприятий для улучшения перспектив трудоустройства.

Данные пункты предполагают анализ наиболее востребованных навыков и направлений их развития. В связи с малым объёмом данных по навыкам. Однако, информация о навыках, как правило, не настолько подробна, что подразумевает необходимость сбора дополнительных данных (местные отделения национальных ГСЗ должны играть активную роль в этом процессе). Целесообразно включить в опрос раздел о взаимодействии предприятий с ГСЗ. Ключевым элементом его эффективности ГСЗ является информация, с помощью которой возможен прогноз будущих потребностей в профессиональных навыках. При этом информация о вакансиях и их анализ являются наиболее важной частью опроса для ГСЗ.

Потенциально полезные отчёты:

- А) технические отчёты о возможных изменениях в спросе на профессиональные навыки (требующие применения методов предвидения и прогнозирования);
- Б) технические отчёты о степени соответствия между квалификациями безработных и предъявляемым предприятиями уровнем квалификации и образования новых сотрудников. Данные о характеристиках безработных имеют важное значение. Региональный подход, как правило, является наиболее распространённым;

В) рекомендательные отчёты с объективной оценкой текущей политики рынка труда, в частности, связанной с обучением, и её влияние на работодателей.

3.2.3.4. Провайдеры образования и обучения: система ПТОО и другие организации

Государственные и частные образовательные учреждения работают в сферах начального профессионального образования и обучения (НПОО), непрерывного профессионального образования (НПО), профессионального образования и обучения на предприятии, а также высшего образования. Возможности охвата информацией всех участников процесса образования/обучения зависят от структуры опросника (как отражение целей обследования). Мероприятия, связанные с этим, могут быть следующими:

- А) корректировка программы обучения согласно потребностям предприятий, пересмотр программ для их улучшения, расширение/сокращение наиболее/наименее востребованных на рынке труда программ. Рекомендации должны быть адаптированы к различным видам обучения и уровню образования работников;
- Б) консультирование работодателей по вопросам оптимального возврата средств от инвестиций в обучение, как с общей стратегической точки зрения, так и посредством более детального подбора конкретных решений в области обучения;
- В) поддержка развития и совершенствования системы ПТОО с упором на непрерывное обучение.

Наиболее важным в обследовании является раздел, посвященный обучению. Однако его необходимо рассматривать в более широком контексте деятельности фирмы.

К потенциально полезным отчётам относятся:

- А) Технический отчёт: подробный анализ обучения: на что направлено обучение, сколько стоит и для кого оно проводится. Указываются характеристики предприятий, предоставляющих наибольшее количество учебных мероприятий.
- Б) Рекомендательный отчёт: обзор возможных инвестиций в обучение со стороны предприятий. Выделить предприятия с низким уровнем обучения работников для выявления причин и выработки рекомендаций по улучшению ситуации.
- В) Рекомендательный отчёт: оценка эффективности системы ПТОО, с упором на решение работодателями проблем, связанных с парадигмой непрерывного обучения.

3.2.3.5. Правительство

Состоит из высших национальных и региональных органов образования и занятости. Их основными обязанностями являются:

- А) контроль, финансирование и оценка политики в области образования и обучения;
- Б) контроль, финансирование и оценка политики в области занятости и обучения взрослых.

Обследование содержит полезную информацию для указанных пользователей. Актуальными являются политические отчёты с оценкой текущей политики в образовании, обучении и на рынке труда.

Важными являются результаты, ориентированные на основных участников рынка труда – работодателей, работников, соискателей работы, потенциальных работников и работодателей. Важными также являются результаты, направленные на взаимодействие с отдельными работниками и предприятиями. При этом, скорее всего, они будут обращаться в вышеупомянутые организации (государственные службы занятости, образовательные учреждения, госорганы). Несмотря на возможное дублирование результатов, цель состоит в придании важности процессу мониторинга рынка труда. Поскольку, именно работники и предприятия определяют эффективность обучения и мер политики на рынке труда.

3.2.3.6. Работники

Текущие и потенциальные работники должны:

- А) быть информированными о наиболее востребованных навыках, как в настоящее время, так и в будущем;
- Б) иметь доступ к механизмам оценки своих навыков и их совершенствования в случае необходимости;

В) иметь доступ к механизмам перехода из отраслей / профессий с более низким спросом в отрасли / профессии с более высоким спросом.

Разделы, посвященные вакансиям, навыкам, используемым на рабочем месте, и наиболее востребованным квалификациям, предоставляют ключевую информацию для работников и потенциальных работников. Оптимальным вариантом будет размещение информации на используемых субъектами онлайн-сервисах. Поскольку представляется затруднительным охватить всех за пределами ГСЗ. Информация в онлайн-сервисе должны быть интерактивной и содержательной, простой и удобной в использовании. Она также должна предоставить возможность пользователям определить свой профиль и найти сведения о возможностях профессионального развития или обучения.

3.2.3.7. Работодатели

Работодатели должны:

- А) создать эффективную практику найма и продвижения по службе;
- Б) внедрять успешные стратегии развития трудовых ресурсов;
- В) понимать взаимосвязь между практикой развития трудовых ресурсов и более общими стратегиями на уровне компании.

Информация для работодателей должна содействовать выявлению факторов (вакансии, использование навыков), связанных с характеристиками предприятий. Это важнее, чем информация по конкретным отраслям, поскольку пользователям необходим скорее анализ, чем просто информация, что создаёт проблему разработки соответствующих документов. Предприятия, как правило, интересуются:

- А) их положением по отношению к конкурентам (на уровне отрасли, с некоторым акцентом на размер);
- Б) оценкой политики в области человеческих ресурсов и обучения: анализ должен быть организован таким образом, чтобы соответствовать «аудиту навыков» предприятия.

Результаты должны в основном представлять собой технические отчёты, хотя предприятия больше заинтересованы в достоверных, однозначных выводах, чем в технических деталях. Для работодателей технические отчёты содержат следующее:

- А) анализ взаимосвязи между характеристиками фирм и использованием навыков. Можно включить некоторые показатели эффективности;
- Б) отраслевой анализ с классификацией предприятий по степени использования навыков. Эта «средняя» характеристика на уровне отрасли должна быть сопоставлена со стандартами аудита навыков для определения контрольной точки.

Вставка 9. Что такое аудит навыков?

Аудит навыков это оценка и учёт навыков отдельного работника или группы. Его основной целью является определение текущего уровня навыков и знаний и существующего на них спроса.

Аудит навыков также проводится для определения потребностей в обучении и совершенствования навыков и знаний. Однако аудит навыков проводится и по другим причинам, например, при реструктуризации и развертывании. Во время аудита навыков собирается более подробная информация, а не только о текущем уровне квалификации. Составляется матрица навыков и оцениваются компетенции каждого сотрудника на соответствие набору навыков, необходимых для выполнения конкретной работы.

Аудит навыков состоит из трёх основных этапов. Первый – определить, необходимые навыки для каждого работника. Второй – установить, какие из требуемых навыков есть у каждого сотрудника и соответствуют ли они требуемым стандартам. Третий – анализ результатов и определение потребностей в развитии навыков. Результатом процесса аудита навыков обычно является анализ потребностей в обучении, который позволяет организации целенаправленно использовать ресурсы, а также предоставляет информацию для таких целей, как набор и отбор персонала, управление производительностью и планирование кадровой преемственности.

Источник: Уотсон, 2004 г.

3.2.4. Распространение

3.2.4.1. Что представляет собой распространение?

Задача распространения результатов (анализа) исследования является заключительным этапом процесса. Она включает в себя предоставление доступа к данным и отчётам и их получение всеми субъектами и заинтересованными сторонами, которые могут ими воспользоваться. Важно проводить различие между информацией и знаниями. Первое – это созданный набор данных, а второе заключено во всех различных отчётах и документах, анализирующих эти данные.

Набор данных должен быть доступен для всех заинтересованных лиц или учреждений, с соответствующими ограничениями конфиденциальности и секретности информации.

3.2.4.2. Цели

Документы могут быть доступны через веб-сайты, но также важно проводить более персональные мероприятия, такие как конференции или презентации, ориентированные на представительские группы или ключевых участников. Деятельность по распространению информации преследует три основные цели.

- Обеспечить доведение информации и знаний, полученных в ходе исследования, до бенефициаров.
Даже если документация доступна через различные печатные и интернет-каналы, не всегда пользователи знают о её существовании.
- Способствовать процессу обсуждения и повышению осведомлённости о важности данной области развития навыков. Даже если результаты опроса в конечном итоге не приведут к серьёзным изменениям, стимулирование дискуссии о том, как навыки и обучение рассматриваются на более широкой политической арене и, в частности, на предприятиях, является важным шагом вперёд.
- Сбор комментариев и информации, которые помогут либо проанализировать данные, либо проверить корректность полученного анализа и выводов. Обратная связь от пользователей может оказаться бесценной для будущих выпусков обследования или для улучшения базы знаний организации, финансирующей обследование.

3.2.4.3. Краткое описание процесса подготовки отчёта и распространения результатов

Следующие шаги помогут обеспечить успешную подготовку отчётов и распространение результатов:

- разработать внутренний отчёт с оценкой процесса. Если часть обследования выполнялась внешними консультантами или агентствами, эти консультанты/агентства должны входить в состав группы, проводящей оценку. Во внутреннем отчёте также рассматриваются возможные улучшения для будущих выпусков обследования;
- создать команду для подготовки отчётов и определить план отчётности, с конкретными механизмами контроля в случае передачи на аутсорсинг;
- обсудить разработанные рекомендации и меры политики внутри организации и за её пределами;
- разработать и выполнить план распространения результатов.

Рисунок 11. Раздел 3.2 ключевые концепции



ПРИЛОЖЕНИЕ: ОПРОСНИК

Как использовать данный раздел?

В этом приложении представлен пример комплекса вопросов для опросника. Его структура соответствует структуре шести разделов основного текста. На основе обзоров опросников, использованных в разных странах, отбираются вопросы, позволяющие при небольшом размере опросника получить ключевую информацию, которая должна быть получена в рамках ОНП. Опросник может быть дополнен в зависимости от определённых интересов и информационных потребностей исполнительного учреждения и его заинтересованных сторон, а также в зависимости от конкретных условий проведения исследования (например, бюджета или методологии работы). Для облегчения этой задачи в некоторых разделах приводятся альтернативные варианты или дополнения.

Эти вопросы не предназначены для использования в качестве образца и требуют адаптации. В данном случае речь может идти о специфических характеристиках страны, конкретных целях или условиях проведения исследования; это также может касаться включения неформального сектора, секторального подхода или исследования всей экономики. Данный комплекс вопросов следует рассматривать только как отправную точку, которая способствует формированию основы опросника, а не как опросник, который в итоге будет использоваться.

ОБСЛЕДОВАНИЕ НАВЫКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОБРАЗЕЦ ОПРОСНИКА

РАЗДЕЛ 0

0.1. Название предприятия	(как указано в свидетельстве о регистрации)
0.2. Место	Адрес, номер, почтовый индекс
0.3. Код района	
1.4. Контактное лицо	_____ (Ф.И.О)
1.5. Номер телефона контактного лица	_____ (рабочий)
1.6. Электронная почта	_____
0.7. Должность респондента(ов) [Указать все]	 1) Директор/менеджер/собственник 2) Представитель отдела кадров 3) Представитель административного отдела 4) Другое
1.8. Респондент	_____ (Ф.И.О)
1.9. Контактный номер респондента	_____
0.10. Дата проведения интервью	____ / ____ / ____

Представьте респондента и кратко расскажите о разработке опроса и его целях, а также заверьте респондента в конфиденциальности предоставляемой информации.

РАЗДЕЛ 1. Основная информация о профессиональной структуре и характеристиках рабочей силы

1.1. Размер компании (предприятия) ⁽⁹⁾ (Выберите 1 ответ):

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | Крупное (250 человек и более) |
| 2 | Среднее (100-249 человек) |
| 3 | Малое (10-99 человек) |
| 4 | Микро (менее 10 человек) |

1.2. Собственность компании (Выберите 1 ответ):

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | Государственная |
| 2 | Коллективная |
| 3 | Частная |
| 4 | Смешанная |

1.3. Организационно-правовая форма компании (Выберите 1 ответ):

- | | |
|---|--|
| 1 | Общество с ограниченной ответственностью |
| 2 | Акционерное общество (открытое или закрытое) |
| 3 | Кооператив |
| 4 | Частное предприятие (свидетельство) |
| 5 | Государственное учреждение |
| 6 | Другая форма (укажите) |

1.4. Какова сфера деятельности предприятия? ⁽¹⁰⁾

- | | | |
|------------|--|----|
| A | Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство | 1 |
| B, C, E | Горнодобывающая промышленность, разработка карьеров и прочая промышленность | 2 |
| D | Обрабатывающая промышленность | 3 |
| F | Строительство | 4 |
| G, H, I | Оптовая и розничная торговля, транспортировка и хранение, сфера гостиничного бизнеса и общественного питания | 5 |
| J | Информация и коммуникация | 6 |
| L | Деятельность в сфере недвижимости | 7 |
| M, N | Профессиональные, научные, технические, административные и вспомогательные услуги | 8 |
| O, P, Q | Государственная служба, оборонная промышленность, образовательная, здравоохранительная и социальная деятельности | 9 |
| R, S, T, U | Прочие сферы услуг | 10 |

⁹ В различных странах определения микро- и малых и средних предприятий часто отличаются друг от друга.

¹⁰ Для всех видов деятельности можно использовать Международную стандартную отраслевую классификацию.

1.5. Кратко опишите основной вид деятельности компании (данного предприятия) и укажите Вашу основную продукцию или услуги:

1.6. Укажите приблизительную картину продвижения вашей продукции или услуг:

На местном уровне, в пределах определённого города или района	%
Регионально в пределах страны	%
На национальном уровне	%
За пределами страны	%
ВСЕГО	100%

1.7. Текущее количество работников на предприятии (полный и неполный рабочий день)?

		ВСЕГО
1	В настоящее время (по состоянию на ..., 2016)	_____
2	В прошлом году (по состоянию на ..., 2015)	_____

1.8. Укажите приблизительное количество работников вашего предприятия по каждой из следующих профессий: (Если у работника несколько профессий, выберите основную, на которую приходится большая часть рабочего времени. Также укажите распространённый уровень образования среди ваших работников в каждой категории профессий)

Профессиональные группы	Количество работников					
	Женщины			Мужчины		
	В настоя-щее время	Год назад	Наиболее рас-пространённое образование	В настоя-щее время	Год назад	Наиболее рас-пространённое образование
Менеджеры						
Специалисты-профессионалы						
Техники и младшие специалисты						
Служащие						
Работники в сфере услуг и торговли						
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства						
Работники промышленных и родственных профессий						
Промышленные работники и операторы станков						
Неквалифицированные работники						

РАЗДЕЛ 2. Найм

2.1. Теперь мы хотели бы задать вопросы о найме работников на вашем предприятии за последние 12 месяцев. (Пожалуйста, поставьте «Х» в соответствующих колонках)

Профессии

	Менеджеры	Специалисты-профессионалы	Техники и младшие специалисты	Служащие	Работники в сфере услуг и торговли	Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства	Работники промышленных и родственных профессий	Промышленные работники и операторы станков	Неквалифицированные работники
Нанимали ли вы кого-либо за последние 12 месяцев [профессия]?	ДА 1								
	НЕТ 2								
С какими проблемами вы столкнулись?									
1	Отсутствие или малое количество претендентов								
2	Отсутствие у претендентов требуемой квалификации/ уровня образования								
3	Отсутствие у претендентов необходимых технических навыков								
4	Отсутствие у претендентов необходимых основных/профессиональных навыков								
5	Претенденты ожидали более высокую заработную плату, в сравнении с тем, что мы можем предложить								
6	Претендентам не понравились предлагаемые нами условия труда								
7	Отсутствие у претендентов необходимого опыта работы								
8	Другое (укажите)								

**2.2. Если вы упомянули, что у некоторых претендентов отсутствуют необходимые навыки, не могли бы вы указать, какие именно навыки отсутствуют?
(Вы можете выбрать все навыки, которых не хватает)**

	Профессии, в которых есть проблемы с навыками		
	Проф. 1	Проф.2	Проф.3
Технические навыки, необходимые для данной профессии			
Технические навыки, связанные с конкретным оборудованием или процессами, используемые на предприятии			
Технические, технологические или научные знания			
Понимание письменных документов и грамотное письмо			
Умение вычислять, читать и использовать рисунки и таблицы			
Навыки обучения			
Навыки ведения переговоров			
Сбор, интерпретация и передача информации			
Навыки лидерства			
Работа в команде			
Навыки ИКТ			
Навыки принятия решений			
Навыки урегулирования проблем			
Эффективное использование материалов, технологий, оборудования и инструментов			
Способность работать качественно и с соблюдением стандартов			
Организационные навыки и навыки планирования			
Другие			

2.3. Каков процент текучести кадров в течение года?

1	Отсутствует
2	0–10%
3	10–25%
4	25–33%
5	33–50%
6	+ 50%

РАЗДЕЛ 3. Навыки, используемые рабочей силой

Теперь мы хотели бы перейти к вопросу о навыках ваших нынешних работников.

3.1. Сколько работников на текущий момент вы считаете полностью компетентными?

(Пожалуйста, поставьте «Х» в соответствующих колонках)

	Все	Большинство	Больше половины	Немного	Очень мало	Отсутствуют
Менеджеры						
Специалисты-профессионалы						
Техники и младшие специалисты						
Служащие						
Работники в сфере услуг и торговли						
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства						
Работники промышленных и родственных профессий						
Промышленные работники и операторы станков						
Неквалифицированные работники						

3.2. Какие именно навыки, по вашему мнению, отсутствуют у не полностью компетентных работников?

(Пожалуйста, оцените по шкале от 1 (не важно) до 5 (очень важно)

	Менеджеры	Профессионалы	Техники и младшие специалисты	Офисные работники	Работники в сфере услуг и торговли	Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства	Работники ремесленных и смежных профессий	Промышленные работники и операторы станков	Неквалифицированные работники
Технические навыки, необходимые для данной профессии									
Технические навыки, связанные с конкретным оборудованием или процессами, используемые на предприятии									
Технические, технологические или научные знания									
Понимание письменных документов и грамотное письмо									

Менеджеры	Профессионалы	Техники и младшие специалисты	Офисные работники	Работники в сфере услуг и торговли	Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства	Работники ремесленных и смежных профессий	Промышленные работники и операторы станков	Неквалифицированные работники
Умение вычислять, читать и использовать рисунки и таблицы								
Навыки обучения								
Навыки ведения переговоров								
Сбор, интерпретация и передача информации								
Навыки лидерства								
Работа в команде								
Навыки ИКТ								
Навыки принятия решений								
Навыки урегулирования проблем								
Эффективное использование материалов, технологий, оборудования и инструментов								
Организационные навыки и навыки планирования								
Другие								

3.3. Какие меры применяются для устранения проблемы нехватки квалифицированных кадров?

- 1 Рост найма
- 2 Проведение дополнительного обучения
- 3 Использование иных стратегий для продвижения обучения
- 4 Изменение производственной практики
- 5 Смена места работы в рамках компании
- 6 Специальные меры не принимались
- 7 Оказано влияние на (поставщики услуг) образование с целью обеспечения притока новичков
- 8 Другие меры

РАЗДЕЛ 4. Развитие рабочей силы

4.1. За последние 12 месяцев посещали ли ваши сотрудники какие-либо обучающие курсы в рамках предприятия или за его пределами, а также полностью или частично финансируемые предприятием?

	ДА	% работников прошедших обучение
Менеджеры		
Специалисты-профессионалы		
Техники и младшие специалисты		
Служащие		
Работники в сфере услуг и торговли		
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства		
Работники промышленных и родственных профессий		
Промышленные работники и операторы станков		
Неквалифицированные работники		

4.2. В каких сферах ваша компания финансировала обучение?

Сфера обучения	Менеджеры	Профессионалы	Техники и младшие специалисты	Офисные работники	Работники в сфере услуг и торговли	Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства	Работники ремесленных и смежных профессий	Промышленные работники и операторы станков	Неквалифицированные работники
Вводный инструктаж									
Охрана труда и техника безопасности									
Соответствие нормативным требованиям, требованиям заказчика или требованиям системы качества									
Грамота/счёт									
Иностранный язык									
ИТ-обучение									
Управление и администрирование									
Обучение новой технологии/ новому продукту или услуге									
Охрана окружающей среды									
Бухгалтерский учёт и финансы									
Другие?									

4.3. Какова средняя продолжительность обучения персонала?

	Кол-во дней	Кол-во часов
Менеджеры		
Специалисты-профессионалы		
Техники и младшие специалисты		
Служащие		
Работники в сфере услуг и торговли		
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства		
Работники промышленных и родственных профессий		
Промышленные работники и операторы станков		
Неквалифицированные работники		

РАЗДЕЛ 5. Спрос на рабочую силу

5.1. Учитывая текущую ситуацию вашего бизнеса, какова вероятность найма новых сотрудников в ближайшие 12 месяцев?

	Сокращу кол-во работников	0% Нет вероятности	0–15% низкая	15–50% средняя	50–75% высокая	75–100% Очень высокая	Уже есть свободные вакансии
Менеджеры							
Специалисты-профессионалы							
Техники и младшие специалисты							
Служащие							
Работники в сфере услуг и торговли							
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства							
Работники промышленных и родственных профессий							
Промышленные работники и операторы станков							
Неквалифицированные работники							

Если в подразделе 5.1 ответом является «сокращение числа работников», заполняется нижеуказанный подраздел:

5.2. Вы ожидаете сокращения числа работников в указанных профессиях; что послужит основной причиной для этого? (выбрать только один ответ)

	Сокращение производства	Изменения в используемых технологиях	Реорганизация рабочей силы	Использование офшоринга или субподряда	Другое
Менеджеры					
Специалисты-профессионалы					
Техники и младшие специалисты					
Служащие					
Работники в сфере услуг и торговли					
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства					
Работники промышленных и родственных профессий					
Промышленные работники и операторы станков					
Неквалифицированные работники					

Если в подразделе 5.1 ответом является «более 50%», заполняется нижеуказанный подраздел:

5.3. В каких нижеперечисленных профессиях по вашему мнению ожидается увеличение числа работников; какова основная причина? (выбрать только один ответ)

	Расширение производства	Изменение производственного процесса	Замещение пожилых работников	Другое
Менеджеры				
Специалисты-профессионалы				
Техники и младшие специалисты				
Служащие				
Работники в сфере услуг и торговли				
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства				
Работники промышленных и родственных профессий				
Промышленные работники и операторы станков				
Неквалифицированные работники				

РАЗДЕЛ 6. Структура и стратегия бизнеса

6.1. По вашему мнению, оплата труда и льготы, которые вы предлагаете, лучше, хуже или примерно одинаковы по сравнению с другими работодателями в этой же отрасли?
Пожалуйста, оцените по шкале от 1 (хуже) до 5 (лучше)

	Квалифицированный специалист	Специалист средней квалификации	Квалифицированный рабочий	Рабочий средней квалификации
Уровень оплаты труда и льготы				

6.2. Какие нижеуказанные методы используются для управления производительностью на вашем предприятии?

	Квалифицированный специалист	Специалист средней квалификации	Квалифицированный рабочий	Рабочий средней квалификации
Согласование служебных задач				
Аттестация и оценка работы персонала				
Планы индивидуального обучения и развития				
Регулярные индивидуальные встречи				
Регулярные совещания персонала				
Другое (пожалуйста укажите)				

6.3. Какие из перечисленных мер применяются на вашем предприятии?

	Квалифицированный специалист	Специалист средней квалификации	Квалифицированный рабочий	Рабочий средней квалификации
Должностные инструкции и задачи, адаптированные к предпочтениям и способностям сотрудников				
Гибкий график работы				
Вовлечение в процесс оценки качества выпускаемой продукции (например, кружки качества, всеобщее управление качеством)				
Совместные комитеты руководства и сотрудников для обсуждения вопросов развития продукции и производственных процессов, а также вопросов качества				
Программы стимулирования, привязанные к результатам работы (например, оплата труда в зависимости от результатов работы, премия за заслуги)				
Другое (пожалуйста укажите)				

6.4. В течение последних двух лет внедряло ли ваше учреждение новые или значительно улучшенные способы...

	YES
Производства или выпуска товаров и услуг?	
Дистрибуции, организации доставок ваших товаров или услуг клиентам?	
Управлению вашей организацией, например, системой технического обслуживания или закупками, бухгалтерскому учёту или вычислительной технике?	

6.5. В течение последних двух лет начало ли ваше учреждение использовать...

	YES
Новые методы ведения бизнеса для организации основной деятельности вашего предприятия, такие как управление цепочками поставок, управление знаниями, бережливое производство, управление качеством?	
Новые методы организации работы сотрудников и должностных обязанностей, а также принятия управленческих решений?	
Новые методы работы с другими фирмами или государственными учреждениями, такие как аутсорсинг, субподряд, партнёрство?	

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПОДРАЗДЕЛ ПО НАЙМУ ПЕРСОНАЛА

Далее рассмотрим тех, кто ищет работу впервые.

- 2.1. За последние 12 месяцев нанимала ли ваша компания на работу соискателей, которые пришли сразу из средней школы, профессионально-технического училища или университета?**

1 — да 2 — нет

2.2. Они были...

	Да	Нет
Соискатели первой работы, окончившие обязательную общеобразовательную среднюю школу		
Соискатели первой работы, окончившие профессионально-техническое училище		
Соискатели первой работы, окончившие университет или другое высшее учебное заведение		

2.3. Насколько хорошо они были подготовлены к работе по каждой категории?

	Очень хорошо подготовлены	Хорошо подготовлены	Подготовлены	Слабо подготовлены	Очень слабо подготовлены
Соискатели первой работы, окончившие обязательную общеобразовательную среднюю школу					
Соискатели первой работы, окончившие профессионально-техническое училище					
Соискатели первой работы, окончившие университет или другое высшее учебное заведение					

2.4. В какой из следующих областей подготовка новых работников была недостаточной?
 (Можно выбрать все соответствующие поля для каждой группы)

	Соискатели первой работы, окончившие обязательную общеобразовательную среднюю школу	Соискатели первой работы, окончившие профессионально-техническое училище	Соискатели первой работы, окончившие университет или другое высшее учебное заведение
Отсутствие необходимых технических или специфических навыков работы			
Отсутствие необходимых основных/профессиональных навыков (например, навыков ИКТ, навыков решения проблем, навыков работы в команде)			
Грамотность/навыки счёта			
Низкий уровень образования			
Плохое поведение / личностные качества или отсутствие мотивации (например, плохая трудовая этика, пунктуальность, внешний вид, манеры)			
Отсутствие опыта работы/жизни или зрелости (включая общие знания)			
Другое (пожалуйста укажите)			

АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА С УПОРОМ НА ВАКАНСИИ

2.1. Есть ли у вас на данный момент вакансии?

Да (Количество вакансий _____)

Нет

2.2. Оставались ли какие-либо из этих вакансий незаполненными более 3 месяцев?

Да

Нет

2.3. Укажите, какие вакансии являются трудно заполняемыми?

(до пяти вакансий)

Вакансия	Примерное число трудно заполняемых вакансий
Вакансия 1:	
Вакансия 2:	
Вакансия 3:	

2.4. Укажите причины трудно заполняемости вакансий по каждой из предыдущих профессий? (Можно выбрать все соответствующие причины для каждой профессии)

	Профессии с трудно заполняемыми вакансиями		
	Профессия 1	Профессия 2	Профессия 3
Высокая конкуренция со стороны других работодателей			
Недостаточно людей, заинтересованных в выполнении такой работы			
Низкое количество претендентов с требуемыми навыками			
Низкое количество кандидатов с требуемым отношением, мотивацией или личностными качествами			
Низкое количество соискателей в целом			
Отсутствие опыта работы, требуемого компанией			
Отсутствие квалификации, требуемой компанией			
Работа предполагает посменную работу/непостоянный график			
Удаленное расположение/ слабая работа общественного транспорта			
Другое			

2.5. Укажите какие из следующих навыков были недостаточны?
 (Для каждой профессии можно выбрать все недостающие навыки)

	Профессии с трудно заполняемыми вакансиями		
	Профессия 1	Профессия 2	Профессия 3
Технические навыки, необходимые для данной профессии			
Технические навыки, связанные с конкретным оборудованием или производственными процессами, используемыми на предприятии			
Технические, технологические или научные знания			
Понимание письменных документов и грамотное письмо			
Умение вычислять, читать и использовать рисунки и таблицы			
Навыки обучения			
Навыки ведения переговоров			
Сбор, интерпретация и передача информации			
Навыки лидерства			
Работа в команде			
Навыки ИКТ			
Навыки принятия решений			
Навыки урегулирования проблем			
Эффективное использование материалов, технологий, оборудования и инструментов			
Организационные навыки и навыки планирования			
Другие навыки			

2.6. Являются ли трудно заполняемые вакансии причиной того, что это предприятие сталкивается с...
 (Можно выбрать все подходящие ответы)

Влияние на бизнес	Да
Потерей бизнеса или заказов в пользу конкурентов	
Задержкой разработки новых продуктов или услуг	
Трудностями с соблюдением стандартов качества	
Увеличением производственных расходов	
Трудностями с внедрением новых методов работы	
Увеличением рабочей нагрузки на персонал	
Передачей работы на аутсорсинг	
Отказом от некоторых продуктов или услуг	
Трудностями с выполнением задач по обслуживанию клиентов	
Трудностями с внедрением технологических изменений	
Отсутствует	

СОКРАЩЕНИЯ

СЕДЕФОП Европейский центр развития профессиональной подготовки

ОНП Обследование навыков работодателя/предприятия

ЕФО Европейский фонд образования

G20 Группа двадцати

ИКТ Информационно-коммуникационные технологии

МОТ Международная организация труда

МСКЗ Международная стандартная классификация занятий

МСКЗ-08 Международная стандартная классификация занятий, принятая в 2008 г.

ИСРТ Информационная система рынка труда

МСП Местное стратегическое партнёрство

НПО Неправительственная организация

ГСЗ Государственные службы занятости

ПЕВ Первичная единица выборки

CPP Совет по развитию Руанды

STEP Программа «Навыки для трудоустройства и производительности труда»

ПТОО Профессионально-техническое образование и обучение

КЗН Комиссия по вопросам занятости и навыков Великобритании

ЮНЕСКО Организация ООН по вопросам образования, науки и культуры

VET Профессиональное образование и обучение

ОСНОВНЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ

Возможность трудоустройства	Совокупность факторов, позволяющих индивидууму стремиться к трудуоустройству или получить работу, оставаться на работе и продвигаться по карьерной лестнице (Седефоп, 2008 г.). Он включает в себя вспомогательные компетенции и квалификации, которые повышают способность человека использовать имеющееся образование и профессиональную подготовку для обеспечения и сохранения достойной работы, продвижения внутри предприятия и между должностями, а также способности адаптироваться к меняющимся технологиям и условиям рынка труда (МОТ, 2004 г.).
Государственная служба занятости (ГСЗ)	Основные функции государственных служб занятости включают помочь в поиске работы и трудоустройстве; сбор, анализ и распространение информации о рынке труда; разработку и реализацию целевых программ и услуг на рынке труда; администрирование пособий по страхованию от безработицы, где это применимо; и другие административные услуги, такие как надзор за деятельностью частных агентств занятости (МОТ, 2009 г.). См. Том 4.
Информация о рынке труда	Любая информация, касающаяся размера и состава рынка труда или любой его части, функционирование его частей, проблемы, доступные возможности, и намерения и планы его субъектов, связанные с занятостью (Мангожо, 2003 г.). См. Том 1.
Информационная система рынка труда (ИСРТ)	Набор институциональных структур, процедур и механизмов, предназначенных для получения информации о рынке труда (МОТ, 1997 г.). См. Том 1.
Квалификация	Официальное обозначение профессиональных способностей работника, признанное на международном, национальном или отраслевом уровне. Официальный документ (сертификат, диплом) о достижениях, подтверждающий успешное завершение образования или обучения, или удовлетворительное выполнение теста или экзамена.
Компетентность	Доказанная или продемонстрированная индивидуальная способность использовать ноу-хау, навыки, квалификацию или знания для удовлетворения стандартных и меняющихся ситуаций и требований профессии (ЮНЕСКО, Словарь TVETipedia: www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&term=Competence%2Fy)
Навык	Данный термин часто используется с очень разными значениями. В данном руководстве под навыком понимается способность выполнять мыслительную или физическую деятельность, приобретенная в процессе обучения и практики. При этом умение – это всеобъемлющий термин, включающий знания, компетентность и опыт, а также способность применять их для выполнения задач и решения проблем, связанных с работой.
Нехватка навыков	Употребляется в данном руководстве как количественный термин для описания ситуации, в которой наблюдается дефицит определённых навыков, например, когда количество соискателей с определёнными навыками недостаточно для заполнения всех имеющихся вакансий.

Несоответствие	Универсальный термин, относящийся к различным типам нехватки и дисбаланса навыков, таким как избыточное образование, недостаточное образование, избыточная квалификация, недостаточная квалификация, избыточная квалификация, нехватка и избыток навыков и устаревание навыков. Несоответствие навыков может быть как качественным, так и количественным, относящимся как к ситуациям, когда человек не соответствует требованиям работы, и когда существует нехватка или избыток людей с определёнными навыками. Несоответствие навыков может быть выявлено на уровне отдельного работника, работодателя, отрасли или экономики. (Андерсен и др., 2010 г.).
Обеспечение соответствия	Под обеспечением соответствия 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.
Предвидение	Обозначает различные качественные и количественные методы, направленные на выявление будущих потребностей в навыках.
Пробел в навыках	Используется как качественный термин для описания ситуации, когда уровень квалификации работника или группы работников ниже, чем требуется для адекватного выполнения работы, или тип квалификации не соответствует требованиям работы (Седефоп, 2010 г.).
Провайдер услуг по трудуоустройству	Имеется в виду провайдеры услуг по трудуоустройству в виде государственных и частных служб занятости, основной задачей которых является помочь в подборе работы. См. том 4.
Прогнозирование	Количественные прогнозы позволяют получить информацию о количественных аспектах рынков труда в будущем с помощью статистических прогнозов, эконометрических моделей или аналогичных методов. Количественные прогнозы используют данные о настоящем и прошлом для оценки будущих событий (Андерсен и др., 2010 г.). Прогнозы могут включать альтернативные количественные сценарии, основанные на различных предположениях. См. Том 2.
Профессия	Профессия определяется как набор занятий, с основными задачами и обязанностями с высокой степенью сходства. Человек может быть соотноситься с профессией через основную, вторую или прежнюю работу. (МОТ, 2012 г.).
Работа	Набор задач и обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним человеком, в том числе для работодателя или в рамках самозанятости. (МОТ, 2012 г.).

ССЫЛКИ И ИСТОЧНИКИ

[Последнее посещение URL-адресов 20 декабря 2016 года]

Руководства Седефоп, ЕФО, МОТ по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы:

Рихова, Х. (2016). *Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 1: Использование информации о рынке труда*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Совместная публикация Седефоп, ЕФО и МОТ.

Бакуле, М., Чесана, В., Гавличкова, В., Крихель, Б., Расовец, Т. и Уилсон, Р. (2016). *Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 2: Разработка форсайт-прогнозирования, сценариев и прогнозов развития навыков*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Совместная публикация Седефоп, ЕФО и МОТ.

Уилсон, Р.А., Тарджани, Х. и Рихова, Х. (2016). *Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 3: Работа на отраслевом уровне*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Опубликовано совместно Седефоп, ЕФО и МОТ.

Андерсен, Т., Файлер, Л. и Шульц, Г. (2015). *Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 4: Роль поставщиков услуг по трудуустройству*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Совместная публикация Седефоп, ЕФО и МОТ.

Шомбург, Х. (2016). *Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 6: Проведение исследований по отслеживанию выпускников*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Совместная публикация Седефоп, ЕФО и МОТ.

Андерсен, Т. и др. (2010 г.). *Прогнозирование потребностей рабочей силы в навыках и подготовка людей к новым рабочим местам. Какую роль играют государственные службы занятости в раннем выявлении потребностей в навыках и повышении квалификации рабочей силы?* Отчёт, подготовленный для Европейской комиссии.

Аткинсон, Р.; Флинт, Дж. (2004). Выборка «снежного кома». Оpubликовано: Льюис-Бек, М.С.; Брайман, А.; Футинг Ляо, Т. (ред.), «SAGE энциклопедия методов исследования социальных наук». Лондон: издательство Sage Publishing. <http://srmo.sagepub.com/view/the-sage-encyclopedia-of-social-science-research-methods/n931.xml>

Исследовательская компания BMG Research, 2011 г. *Обследование потребностей работодателей в навыках в Страффордшир Мурлендс. Отчёт, подготовленный для местного стратегического партнёрства «Мурлендс вместе»*. Бирмингем: компания «Bostock Marketing Group».

Брюэр, Л. (2013 г.). *Повышение трудоспособности молодёжи: Что? Почему? И как? Руководство по основным трудовым навыкам*. Международное бюро труда, Департамент навыков и трудоустройства. Женева: Международная организация труда. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

Бруни, М.; Луч, Л.; Куоч, С. (2013 г.). *Нехватка навыков и пробелы в квалификации на камбоджийском рынке труда: Данные обследования потребностей работодателей в навыках*. Национальное агентство занятости. Международная организация труда, страновой офис для Таиланда, Камбоджи и Лаосской Народно-Демократической Республики. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

Седефоп (2008 г.). *Обследования работодателей как инструмент для определения потребностей в навыках*. Проект концептуальной записки. Дискуссионный документ Седефоп Скиллнет.

Седефоп (2010 г.). *Вызовы для подбора навыков: анализ несоответствия навыков и последствия для политики*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского Союза.

Седефоп (2013 г.). *Руководство пользователя по разработке обследования работодателей по потребностям в навыках*. Люксембург: Бюро публикаций. Исследовательский документ Седефоп. www.cedefop.europa.eu/node/11964

Грин, Ф. (2012). Вовлечённость сотрудников, технологии и эволюция рабочих навыков: Анализ на основе задач. Опубликовано: *Журнал промышленных и трудовых отношений*, том 65(1), стр. 36-67, Корнельский университет, Школа ILR.

Хсу, К.К.; Сандфорд, Б.А. (2007 г.). Метод Дельфи: обретение смысла консенсуса. Опубликовано: *Практическое исследование и анализ, рецензируемый электронный журнал*, том 12, № 10. <http://pareonline.net/pdf/v12n10.pdf>

МОТ (1997 г.). Конвенция о частных агентствах занятости № 181. Конвенция о частных агентствах занятости, принятая Международной организацией труда в Женеве. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326

МОТ (2004 г.). R195: рекомендация по развитию человеческих ресурсов. Женева: Международная организация труда. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533

МОТ (2008 г.). Руководство по выявлению потребностей предприятий в профессиональных навыках. Субрегиональное бюро программ занятости для Центральной и Восточной Европы, Будапешт.

МОТ (2009 г.). Поддержка МОТ в обеспечении роли государственных служб занятости на рынке труда. Документ, представленный для обсуждения и выработки рекомендаций на заседании Комитета по занятости и социальной политике 9 октября 2009 года. Женева: Международное бюро труда. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf

МОТ (2010 г.). Квалифицированная рабочая сила для сильного, устойчивого и сбалансированного роста. Стратегия обучения Группы 20. Женева: Международное бюро труда. www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf

МОТ (2011 г.). Оперативное руководство по развитию местных производственных цепочек. Развитие сельских районов через достойную работу. Женева: Международное бюро труда. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_165367.pdf

МОТ (2012 г.). Международная стандартная классификация занятий: МСКЗ-08. Том 1, структура, определения групп и таблицы соответствия. Международное бюро труда. Женева: Международная организация труда. www.cbs.nl/NR/rdonlyres/B30EE525-22DB-4C1B-B8D5-6D12934AF00A/0/isco08.pdf

Мангожо, Н. (2003 г.). Текущая практика разработки информационных систем рынка труда для планирования развития человеческих ресурсов в развитых, развивающихся и переходных экономиках. Рабочий документ EMP/Skills № 13. Женева: Международная организация труда.

Мейсон, Г. (2004 г.). Стратегии предпринимательских продуктов и спрос работодателей на навыки в Великобритании: Данные опроса работодателей о навыках. Исследовательский документ SKOPE № 50. Оксфорд: Оксфордский и Уорикский университеты.

Пьер, Г. и др. (2014 г.). Измерительные опросы STEP: Инновационные инструменты для оценки навыков. Документ для обсуждения № 1421. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк «Социальная защита и труд». <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/07/19894104/step-skills-measurement-surveys-innovative-tools-assessing-skills>

CPP (2011 г.). Развитие важнейших навыков, создание экономического эффекта через частный сектор. Департамент человеческого капитала и институтов, Совет по развитию Руанды.

Резолюция по обновлению Международной стандартной классификации занятий. Трёхсторонняя встреча экспертов по статистике труда, Женева, 03-06 декабря 2007 года. www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf

Шалье, В. (2011). Концептуальная модель формирования национальных навыков для экономического развития, основанного на знаниях. Лондон: Лондонская школа экономики.

КЗН (2012 г.). Обследование навыков работодателя КЗН 2011 г.: Результаты по Великобритании. Факторологический отчёт 45, июль 2012 года. Лондон: КЗН.

Уотсон, Х. (2004 г.). Аудит навыков. Система навыков. Южная Африка: Бюро по образованию и обучению сектора финансов и бухгалтерских услуг (Fasset). www.fasset.org.za/downloads/SDF5_skills_audit_full_article.doc

Ссылки на сайты

МОТ. Проект по модернизации неформального ученичества: http://ilo.org/skills/projects/WCMS_158771/lang--en/index.htm Стандарт Investors in People: www.investorsinpeople.co.uk/

КЗН. Обследование навыков работодателей 2013 г.: www.gov.uk/government/collections/ukces-employer-skills-survey-2013

Обследование работников и производства (ОРП) в Канаде: <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=2615>

Исследование трудовых отношений на рабочем месте (WERS) в Великобритании: www.gov.uk/government/publications/the-2011-workplace-employment-relations-study-wers