

Сборник методических руководств по прогнозированию
спроса и предложения рабочей силы

РОЛЬ ПРОВАЙДЕРОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ
СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ
Том 4

Тайн Андерсен,
Лиззи Файлер
и Грегор Шульц

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

Данный том охватывает роль провайдеров услуг по трудоустройству в прогнозировании и согласовании спроса и предложения на рынке труда и направлен на поддержку стран с переходной экономикой и развивающихся стран в создании и укреплении роли этих провайдеров. В нем представлены важнейшие инициативы и передовой опыт со всего мира, а также дается представление о стратегическом выборе и экспериментальной практике, которые предпринимали различные страны в своих попытках привести предложение профессиональных навыков в соответствие с требованиями рынка труда. Приведенные примеры делают эту публикацию полезным инструментом для участников рынка труда, таких как провайдеры обучения, специалисты по профориентации и консультированию, администраторы и исследователи. Она особенно ценна для руководителей и специалистов, работающих в организациях, предоставляющих услуги по трудоустройству.

Ограничение ответственности:

Первоначально опубликовано на английском языке под названием:
[The role of employment service providers – Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol.4| 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 рынка труда и соответствия профессиональных навыков занимают важное место в политической повестке многих стран, что обусловлено как быстрым технологическим прогрессом, так и глобальной конкуренцией. Соответствие навыков также может помочь снизить уровень безработицы, особенно среди молодежи. Оно помогает построить лучшую жизнь для людей, улучшая возможности трудоустройства, социальной мобильности и интеграции.

Европейский Союз (ЕС) уделяет большое внимание прогнозированию и подбору профессиональных навыков и квалификаций. Стратегия "Европа 2020" и, в частности, Повестка дня по новым навыкам и рабочим местам признают, что подходы и методы прогнозирования навыков 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 аналитики о потребностях рынка труда в навыках.

Трехстороннее представительство государств-членов Международной организации труда (МОТ) пришло к единому мнению, что страны, которым удалось связать навыки с ростом производительности, занятости и развития, направили политику развития навыков на достижение трех основных целей:

- соответствие предложения на рынке труда текущему спросу на профессиональные навыки;
- помощь работникам и предприятиям в адаптации к изменениям;
- формирование и поддержание компетенций для будущих потребностей рынка труда.

Такая стратегия включает в себя прогнозирование и обеспечение навыками, которые потребуются в будущем. Стратегия обучения МОТ/G20 "Профессиональная подготовка кадров: квалифицированная рабочая сила для сильного, устойчивого и сбалансированного роста" (МОТ, 2010) 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 определенных 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, и работодатели, принимающие решения о том, как обучать работников и использовать их навыки.

Поскольку профессии 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 возможности для постоянного 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 людей и препятствуют росту производительности предприятий и экономики в целом.

Международный опыт показывает, что всеобъемлющая система информации о рынке труда является основой любой стратегии образования и занятости, однако ни одна методология не может дать

достаточных знаний о рынке труда, чтобы избежать или минимизировать несоответствие навыков. Для получения надежного 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 становится еще более сложной задачей, с учетом их особых социально-экономических условий, слабо развитых институтов, потенциала и системы управления. Многие развивающиеся страны располагают ограниченной информацией о рынке труда, и для создания надежных информационных систем требуются дополнительные усилия и инвестиции. В то же время, даже ограниченные данные могут быть использованы более качественно и эффективно при наличии надлежащих методологических инструментов и аналитических исследований.

Чтобы ответить на эти вызовы, Европейский фонд образования (ЕФО), Европейский центр развития профессионального обучения (СЕДЕФОП) и Международное бюро труда объединили свои 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 форсайты, сценарии и прогнозы развития навыков
- Том 3: что работает на отраслевом уровне
- Том 4: какова роль провайдеров по трудоустройству
- 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 партнеров и экспертов, которым необходим обзор того, как различные методологии прогнозирования потребностей в навыках и сбалансирования спроса и предложения на рынке труда могут генерировать надежную 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 всем мире. Рассматриваются наиболее распространенные подходы, используемые для согласования и прогнозирования навыков в различных экономических и страновых контекстах, а также их потенциал и методологические недостатки для получения надежных данных и информации. Они служат справочным материалом для читателей, объясняющим сферу применения, дополнительные преимущества и ограничения различных методологий. Руководства также дают представление о том, как анализировать результаты различных методологий для выработки рекомендаций и разработки мер политики.

Приветствуются любые отзывы читателей и пользователей 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 разных странах и контекстах, для объединения заинтересованных сторон, и какие темы можно добавить в будущем, чтобы дополнить текущий сборник.

Крис Эванс-Клок,
Руководитель отдела по навыкам и трудоустройству,
Департамент политики занятости
МОТ – Международное бюро труда, Женева

Мадлен Щербан, директор
ЕФО – Европейский фонд образования

Йоахим Джеймс Каллеха, директор
СЕДЕФОП – Европейский центр развития профессионального обучения

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Авторы хотели бы выразить признательность Донне Кельци и Ольге Стрецкой-Ильине, техническим редакторам МОТ, за их руководство и рецензии на протяжении всего процесса подготовки, а также за их вклад в виде конкретных примеров. Мы также благодарны за поддержку коллегам из ЕФО: Анастасие Фетси за ее поддержку по содержанию на протяжении всей работы над руководством, Тимо Кууселе, руководителю проектной группы и важнейшему участнику проекта, обладающему практическим опытом, и Маре Арно, ассистенту проекта, за их техническую и организационную поддержку в реализации проекта. Мы хотели бы поблагодарить коллег из CEDEFOP Паскалин Деши, Алену Цукерштейнову, Владимира Кветана и Рула Панагиоту за отличное сотрудничество, продуктивные дискуссии, техническую и организационную поддержку. Мы от всей души благодарим редакционный совет ЕФО и наших рецензентов – Эвелин Виертел и Габриэлу Платон из ЕФО, Кармелу Торрес и Патрика Дару из МОТ – за ценные комментарии и предложения. Большое спасибо также Зулуму Авила, Парте Саратхи Банерджиму, Микелю Карриону Молине, Полу Комину, Аделии Коста, Масахико Хаяши, Горану Халтину, Хане Риховой, Сердару Саяну и Башаку Явчану за их вклад в подготовку тематических исследований.

Наконец, мы также благодарны Кристине Эванс-Клок, Джону Страту, Лоренцу Лассниггу, Сане Црнкович-Позаич, Луису деМатосу да Косте, Ясеру Мохамеду Гадалле, Тео Спарребуму, Хусену Расулу, Фернандо Варгасу, Кристине Мереуте и многим другим, кто высказал ценные замечания и предложения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ	9
2. ВВЕДЕНИЕ	12
3. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ: КОНЦЕПЦИЯ И ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЛИЦА	16
3.1. Роль провайдеров услуг по трудоустройству	16
3.2. Прогнозирование потребностей в навыках	20
3.3. Обеспечение соответствия навыков и рабочих мест	22
4. РУКОВОДСТВО ПО КОНКРЕТНЫМ МЕТОДОЛОГИЯМ И ИХ ПРИМЕНЕНИЮ	24
4.1. Информация о рынке труда: основа для улучшения прогнозирования навыков и подбора кадров	24
4.2. Улучшение услуг по подбору персонала через партнерство	34
4.3. Упреждающие подходы	43
4.4. Выбор профессии молодежью и выход на рынок труда	45
4.5. Инновационные услуги для лучшего подбора и направления на работу	49
4.6. Корректировка навыков для избежания и сокращения безработицы	56
4.7. Проблемы, связанные с неформальной экономикой	59
5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	61
ССЫЛКИ	63
ПРИЛОЖЕНИЕ: ТЕМАТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ С ПРИМЕРАМИ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ	67
1. Партнерство между службами занятости и работодателями (практические примеры, раздел 4.2)	68
1.1. Мексика, штат Керетаро: развитие обучения без отрыва от производства и трудоустройство для развивающейся аэрокосмической промышленности	68
1.2. Турция: навыки'10 (UMEM Beceri'10)	71
2. Упреждающие подходы (практические примеры, раздел 4.3)	74
2.1. Шведский подход к прогнозированию	74
2.2. Колумбия: первые шаги по разработке исследований профессий и анализу тенденций спроса и предложения рабочей силы	77
2.3. Компания ManpowerGroup: исследование частного агентства занятости по набору и квалификации персонала	79
2.4. Дания: баланс на рынке труда	83

3. Поддержка выбора профессии и выхода молодежи на рынок труда (практические примеры, раздел 4.4).....	86
3.1. Корея: «Мир работы» – инновационный способ помочь избежать несоответствия навыков через профориентацию, консультирование и поиск работы.....	86
3.2. Бенин: Рабочая суббота – проактивная инициатива по сокращению несоответствия навыков посредством профориентации и информирования о рынке труда	88

4. Инновационные услуги для лучшего подбора и направления на работу (практические примеры, раздел 4.5).....	90
4.1. Индия, регион Дели: Naukri Bazaar, биржа труда для микро – и малых предприятий.....	90
4.2. Молдова: партнерство по мобильности для оптимизации подбора работы для мигрантов.....	93
4.3. Австрия: социально-экономические предприятия, интенсивная поддержка для повышения трудоспособности уязвимых групп населения.....	96
4.4. Португалия: модель вмешательства для подбора работы	98

5. Борьба с безработицей посредством корректировки навыков (практические примеры, раздел 4.6).....	101
5.1. Япония: Здравствуй работа	101
5.2. Испания (Каталония): адаптация предложений профессионального образования и обучения к потребностям рынка труда	103

СОКРАЩЕНИЯ.....	108
------------------------	------------

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ	111
---	------------

СПИСОК ВСТАВОК И РИСУНКОВ

Вставки

Вставка 1:	Размещение объявлений о вакансиях и регистрация через датский ПЭС Jobnet.dk	29
Вставка 2:	Разработка национальной системы классификации на основе международных стандартов – Ливан	32
Вставка 3:	Программа временных иностранных работников (TFWP) – Канада	37
Вставка 4:	Партнерство по мобильности: укрепление потенциала для управления трудовой и возвратной миграцией – Молдова	37
Вставка 5:	Сайт ЕС Панорама навыков	38
Вставка 6:	Навыки '10 (UMEM Beceri '10) – Турция	40
Вставка 7:	Подходы к первому контакту с работодателями	41
Вставка 8:	Сегментирование работодателей – Франция	42
Вставка 9:	Сотрудничество по развитию компетенций с крупным работодателем	43
Вставка 10:	Баланс на рынке труда – Дания	44
Вставка 11:	Исследование перспектив занятости трудовых ресурсов	44
Вставка 12:	Рабочая суббота – Бенин	47
Вставка 13:	Приглашение на ярмарку вакансий – Дания	48
Вставка 14:	Ярмарки вакансий – Словения	48
Вставка 15:	Профилирование в VDAB – Бельгия	50
Вставка 16:	Инструмент классификации лиц, ищущих работу – Австралия	50
Вставка 17:	Социально-экономические предприятия – Австрия	51
Вставка 18:	Сеть трудоустройства – Китай	54
Вставка 19:	Информация по телефону – Индия	55
Вставка 20:	Здравствуй работа, корректировка навыков – Япония	56
Вставка 21:	Адаптация предложения ПОО к потребностям рынка труда – Испания	58
Вставка 22:	Подбор через практическое тестирование – Франция	59

Рисунки

Рисунок 1:	Подбор персонала на индивидуальном уровне: три участника, шесть ожиданий	14
Рисунок 2:	Функции служб занятости, связанные с навыками	14
Рисунок 3:	Обзор основных задач служб занятости	17
Рисунок 4:	Типология провайдеров услуг по трудоустройству по видам деятельности, связанным с подбором персонала	20
Рисунок 5:	Роли в подборе: уровни политики и временные горизонты	22
Рисунок 6:	Соотношение числа зарегистрированных безработных к общему числу безработных, 2009 (%)	30
Рисунок 7:	Спрос на рабочие места в режиме реального времени: топ-50 объявлений о вакансиях (апрель 2013)	33
Рисунок 8:	Кластеризация типов работодателей	40
Рисунок 9:	Кластеризация типов работодателей	55
Рисунок 10:	Виды непрерывного профессионального обучения	57
Рисунок 11:	Поисковый интерфейс – Дания	84
Рисунок 12:	Ситуация в секторе строительства	85
Рисунок 13:	Децентрализация служб занятости – Испания	103
Рисунок 14:	Тендерный процесс – Испания	106

1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ

Мир труда быстро меняется, и навыки рабочей силы должны адаптироваться к новым технологиям и меняющимся формам организации труда. Начальное профессиональное образование является краеугольным камнем, но непрерывное обучение на протяжении всей жизни необходимо каждому, чтобы продвинуться по карьерной лестнице или даже удержаться на работе. Технические и организационные изменения часто сопровождаются необходимостью профессиональной и географической мобильности. Все большая часть рабочей силы либо вынуждена, либо стремится мигрировать в центры роста, из сельской местности в города или между странами и континентами.

Глобализация и технологическое развитие являются основной движущей силой изменений, которые в совокупности подпитывают этот процесс. Первое изменяет международное разделение труда, поскольку развивающиеся экономики растут, а производственный сектор на Западе продолжает сокращаться; второе, в виде цифровой революции, постоянно обновляет требования к навыкам всех, включая относительно небольшую элиту высококвалифицированных работников в крупных компаниях.

На этом фоне растет несоответствие между навыками, имеющимися у рабочей силы, и навыками, требуемыми работодателями, что еще больше усугубляет безработицу, которая и без того была высокой из-за потери рабочих мест в результате экономического кризиса. Сокращение несоответствия между спросом и предложением профессиональных навыков является главной задачей для разработчиков политики в области человеческих ресурсов во всем мире. Проблема может быть решена путем совершенствования политики и подходов к прогнозированию и подбору кадров, при этом ключевую роль играют службы занятости.

В данном руководстве подробно рассматривается роль провайдеров услуг по трудоустройству (государственных и частных) в прогнозировании и подборе кадров. Оно предназначено для разработчиков политики занятости, руководителей и специалистов, работающих в организациях, предоставляющих услуги трудоустройства в развивающихся странах и странах с переходной экономикой. Цель руководства – предоставить аудитории применимые на практике варианты политики и конкретные практические примеры со всего мира.

Международное бюро труда (МОТ) описывает государственные службы занятости (ГСЗ) следующим образом ⁽¹⁾: "обычно они входят в состав министерств труда или, реже, функционируют как отдельные организации. Они планируют и осуществляют многие из активных, а иногда и пассивных мер политики рынка труда, используемых для того, чтобы помочь работникам выйти на рынок труда, облегчить корректировку рынка труда и смягчить последствия экономических преобразований. Для этого государственные службы занятости обычно предоставляют информацию о рынке труда; предлагают помощь в поиске работы и трудоустройстве; администрируют пособия по безработице; управляют различными программами рынка труда (помощь в перемещении работников, переобучение, трудоустройство в государственных службах и т.д.). Государственные службы занятости должны предоставлять эти услуги как лицам, ищущим работу, так и предприятиям. Важность трипартизма и социального диалога в управлении государственными службами занятости отражена в составе их консультативных органов".

ГСЗ должны идти в ногу с ускоряющимися изменениями в мире труда. Их основной мандат, заключающийся в оказании помощи для соответствия соискателей и вакансий, стал сложной задачей, в которой вопрос "навыков" занимает центральное место. Государственные службы занятости в странах с переходной экономикой и развивающихся странах сталкиваются с особыми проблемами: они часто ограничены низким бюджетом, не располагают достаточными кадровыми ресурсами и имеют низкий охват и долю рынка. Бюджетные ограничения, безусловно, являются проблемой, но даже при нехватке средств можно добиться результатов более близких к оптимальным за счет более точной адресации и более эффективных и действенных мер. Некоторые страны с большими бюджетами на самом деле показывают более низкие результаты по подбору персонала, демонстрируя, что надлежащее управление (например, стратегическое планирование с ориентацией на результат, многоуровневое партнерство и мониторинг) является важным условием успеха.

¹ Международное бюро труда, 306-я сессия Административного совета. Поддержка МОТ роли государственных служб занятости на рынке труда (МОТ, 2009).

Частные агентства занятости (ЧАЗ) также вносят свой вклад в улучшение функционирования рынков труда, выступая либо в качестве агентств временной занятости, либо в качестве служб по подбору и трудоустройству. Некоторые из них работают в дополнение к государственным службам, часто тесно сотрудничая с ними. Неправительственные организации (НПО) играют скорее вспомогательную, чем ведущую роль, предоставляя специализированные услуги для отдельных целевых групп.

Прогнозирование в контексте данного руководства означает, что участники рынка труда определяют будущее предложение и спрос на рабочую силу и навыки, а также разрабатывают стратегии для решения проблемы выявленных потребностей и пробелов. Согласование навыков в целом направлено на приведение спроса и предложения в большее соответствие друг с другом путем сокращения несоответствия навыков. С оперативной точки зрения, имеющей значение для служб занятости и в контексте данного практического руководства, под подбором подразумевается процесс заполнения вакантных рабочих мест квалифицированными соискателями, включая общее согласование спроса и предложения за пределами индивидуального уровня и "подбор работы" для отдельных лиц.

Технические условия для подбора персонала улучшились благодаря более широкой доступности электронных инструментов, специализированного программного обеспечения и баз данных, которые могут обрабатывать огромные объемы данных и обеспечивать более точное соответствие. Однако некоторые проблемы сохраняются, например, более быстрый оборот на рынке труда и более жесткая ограниченность ресурсов. Кроме того, государственные службы занятости в странах с переходной экономикой и развивающихся странах обычно вынуждены справляться с высокой нагрузкой на одного консультанта, с низким охватом сельских районов и ограниченными услугами для малых и микропредприятий.

Для более полного удовлетворения конкретных потребностей определенных целевых групп и повышения эффективности услуг по направлению на работу и трудоустройству, были разработаны новые подходы. Методы профилирования с использованием информационных технологий (ИТ) и статистические инструменты используются для оценки трудоспособности лиц, ищущих работу, а Интернет-системы самообслуживания предоставляют прозрачную информацию в режиме реального времени о доступных рабочих местах. Это удовлетворяет потребности большинства ищущих работу, хотя потребности некоторых группы не могут быть удовлетворены таким способом, им требуется более интенсивная поддержка в поиске работы.

Навыки становятся все более важными в процессе подбора персонала, поскольку рынок труда все больше движется в сторону специализации. Двумя наиболее важными проблемами современной политики являются согласование спроса и предложения профессиональных навыков, а также то, как обеспечить двунаправленное обучение, необходимое для удовлетворения как сегодняшних, так и завтрашних потребностей в профессиональных навыках. По данному вопросу имеются следующие политические документы и международные трудовые стандарты: Рекомендация № 195 о развитии людских ресурсов: образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни (МОТ, 2004); Инициатива "Новые навыки для новых рабочих мест" (Европейская комиссия, 2009); Заключение о навыках для повышения производительности труда, (Международная конференция труда, 2008); и стратегия профессиональной подготовки кадров Группы двадцати (МОТ, 2011).

Провайдеры услуг по трудоустройству играют важную роль в прогнозировании будущих навыков, поскольку они систематически отслеживают информацию о рынке труда и обеспечивают регулярную обратную связь. Эффективные стратегии подбора кадров должны основываться на информации о будущих тенденциях, а надежное и достоверное прогнозирование может быть достигнуто только при активном участии работодателей, социальных партнеров, системы образования и обучения, а также исследователей.

Современный глобальный мир труда и высокая скорость изменения требований к квалификации требуют более качественной и доступной информации о рынке труда. В странах с менее развитыми системами управления рынком труда требуется совершенствование процессов генерирования данных; необходимы инвестиции в виде ресурсов, времени и координации на уровне политики. Достоверные данные редко доступны для прогнозирования будущих тенденций, поскольку возможны пробелы во временных рядах или слабый охват в сельских районах. Сильная неформальная экономика и неформальный сектор труда, а также общая зависимость от неформального приобретения навыков, также создают проблемы в прогнозировании и подборе навыков.

В краткосрочной перспективе можно достичь значимых улучшений за счет более эффективного использования и перекрестного анализа существующих административных данных о лицах, ищущих

работу, и вакансиях. Службы занятости должны обеспечить восходящий поток информации о рынке труда, собранной на местном уровне, обогащенной количественной и качественной информацией, которая также может быть доступна из других источников, для обоснования при разработке стратегии.

Для эффективного посредничества между спросом и предложением необходимо тесное сотрудничество между службами занятости и работодателями. Оно может принимать форму партнерства для реализации программ (в которых также могут участвовать федерации работодателей, учебные заведения и исследовательские учреждения) или базовых мер по улучшению ориентации ГСЗ на работодателей. Ряд практических примеров показывает, как сотрудничество на местном уровне между исследовательскими учреждениями, поставщиками услуг обучения, работодателями и государственной службой занятости может дать хорошие результаты, особенно при наличии национальной координации.

Информацию о рынке труда и прогнозы необходимо превратить в действия. Службы занятости могут использовать информацию для подготовки молодых людей к выбору профессии и выходу на рынок труда, предоставляя услуги по трудоустройству и направлению на работу, а также способствуя корректировке навыков для снижения уровня безработицы. Тематические исследования со всего мира иллюстрируют варианты политики практическими примерами, а также показывают, что программы могут хорошо работать в результате инициатив на местном или отраслевом уровне.

Безработица, неполная занятость и неактивность молодежи достигли беспрецедентного уровня во всем мире: по данным МОТ (2013), в некоторых развивающихся экономиках до двух третей молодого населения недоиспользовано, то есть они не имеют работы, заняты нерегулярно – скорее всего, в неформальном секторе – или не имеют ни работы, ни образования или профессиональной подготовки. Хотя очевидно, что сами по себе подходы прогнозирования и подбора не могут решить проблему безработицы (поскольку сначала необходимо создать рабочие места), они могут помочь в решении проблемы безработной молодежи. Услуги по профориентации и консультированию – это стратегии раннего вмешательства, которые должны основываться на надежных прогнозных данных. Службы занятости также могут помочь в трудном переходе от школы к первой оплачиваемой работе с помощью программ, облегчающих первоначальный выход на рынок труда, используя такие стратегии, как стимулирование работодателей к найму молодых выпускников или субсидирование стажировок в компаниях.

Работникам необходимо повышать свою квалификацию на протяжении всей карьеры. Службы занятости предлагают обучение или производственную практику для лиц, ищущих работу, а некоторые из них также разработали программы для конкретных целевых групп работников. Обучение достигает большей эффективности на рынке труда при наличии соответствующих компонентов ориентации на спрос и интегрированного трудоустройства.

В данном руководстве описаны конкретные методики и приведены примеры эффективного подбора навыков из практики, построенные на двух основах: информация о рынке труда с использованием данных, собранных службами занятости (или другими государственными учреждениями), и сотрудничество между службами занятости и работодателями.

Основная идея данного обзора заключается в том, что навыки, а не квалификация, занимают центральное место в практике прогнозирования и подбора персонала службами занятости. Переход от квалификаций к навыкам как основному элементу заставил службы занятости сосредоточиться на развитии услуг, связанных с навыками. Услуги по профориентации и консультированию, а также повышение квалификации через обучение теперь являются основными функциями.

Деятельность провайдеров услуг по трудоустройству должна согласовываться на том же политическом уровне, где определяются нормативно-правовая база, политика и бюджет. Последовательный политический подход в области навыков должен стыковать рынок труда, образование и макроэкономическую политику с исследовательскими стратегиями. Полноценно функционирующие каналы связи образуют центральную нервную систему эффективной политики в области навыков, позволяя органам, реализующим политику, и их сотрудникам на местах поддерживать процесс принятия решений актуальной и свежей информацией. Тогда, принимаемые решения будут основываться на достоверных данных о ситуации на рынке труда на всех уровнях.

Хотя невозможно предложить единое целостное решение, ни один метод или политика не могут быть перенесены с одного рынка труда на другой без адаптации, разработчики политики могут черпать вдохновение из опыта передовой практики в других контекстах. Форма взаимного обучения, практикуемая службами занятости во многих регионах и континентах, может способствовать разработке мер для еще более эффективного прогнозирования и подбора кадров.

2. ВВЕДЕНИЕ

В этой главе представлена роль провайдеров услуг по трудоустройству (государственных и частных) в прогнозировании и подборе навыков, связанных с конкретными потребностями и условиями рынка труда развивающихся стран. В ней описывается цель и основные вопросы руководства. Глава 3 описывает ключевые понятия подбора и прогнозирования навыков, знакомит с участниками рынка труда и объясняет международные стандарты для роли государственных и частных провайдеров услуг в сфере занятости. Глава 4 посвящена проблемам, а также стратегиям и подходам, доступным для страны, желающей улучшить поддержку служб занятости в подборе и прогнозировании навыков. За выводами следует приложение, в котором приводятся примеры из разных стран мира.

В последние годы прогнозирование и подбор профессиональных навыков набирает обороты как вопрос политики. Толчком послужили быстрые изменения на рынках труда и вызванная кризисом устойчивая тенденция роста безработицы, особенно среди молодежи, в сочетании с усилиями по повышению конкурентоспособности за счет более квалифицированной рабочей силы. Основными факторами изменения спроса на профессиональные навыки являются глобализация экономики и технологические инновации, которые ускоряют организационные изменения как в государственных органах управления, так и в бизнесе. Эти тенденции учитываются в инициативе Европейского союза (ЕС) "Новые навыки для новых рабочих мест" (Европейская комиссия, 2009) и в стратегии МОТ профессиональной подготовки кадров Группы двадцати (МОТ, 2011).

Страны Европейского союза и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) оказались под давлением необходимости модернизации управления рынком труда и реформирования институтов рынка труда, что также распространилось на страны с переходной экономикой и развивающиеся страны. Улучшение соответствия спроса и предложения квалифицированных кадров стало одним из основных вопросов, так как многие страны сталкиваются с аналогичными проблемами, связанными с неразвитостью информационных систем рынка труда (ИСРТ) и высоким уровнем неформальной экономической деятельности и занятости.

Страны, которых это коснулось, сильно различаются в зависимости от природных ресурсов, географического положения, урбанизации и демографических тенденций: большие молодежные когорты против стареющих обществ, потоки и направления миграции. Спрос на профессиональные навыки также быстро меняется в результате структурных изменений, таких как переход от индустриальной экономики к экономике, основанной на услугах, или от государственной системы к частному предпринимательству, с дополнительным давлением реструктуризации и повышения производительности. Все эти базовые условия оказывают существенное влияние на национальную повестку дня в области профессиональных навыков.

В данном руководстве рассматривается роль провайдеров услуг по трудоустройству в прогнозировании и подборе персонала с учетом конкретных потребностей и условий рынка труда развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Оно адресовано непосредственно политикам и практикам, и объясняет, как информация, полученная в ходе мониторинга рынка труда, и "разведданные" о будущих потребностях в квалифицированных кадрах воплощаются в решения и действия. Руководство предназначено для провайдеров услуг в сфере трудоустройства, предлагающих практические решения по привязке прогнозирования потребностей в профессиональных навыках и подбора персонала для ищущих работу к возможностям предприятий.

В руководстве рассматриваются следующие основные вопросы:

Как провайдеры услуг по трудоустройству могут улучшить сбор, анализ и распространение информации о текущем и будущем спросе на профессиональные навыки?

Как эта информация улучшает различные функции служб занятости, с особым вниманием подбору и прогнозированию?

Для иллюстрации практической стороны подбора и прогнозирования были выбраны примеры из богатого опыта стран с развитыми системами управления рынком труда, в основном из стран ЕС, но также из Соединенных Штатов, Канады и Австралии, а также из инновационных подходов стран с переходной экономикой и развивающихся стран.

Руководство адресовано лицам, ответственным за разработку политики и практикам желающим модернизировать и постоянно совершенствовать системы подбора кадров, способствуя улучшению управления рынком труда. Его цель – вдохновить и оказать поддержку государственным учреждениям, партнерам и заинтересованным сторонам, государственным и частным службам занятости, НПО и некоммерческим организациям, всем кто разделяет конечную цель достижения более эффективного функционирования рынка труда.

Прогнозирование и подбор – основные функции управления рынком труда. Центральная роль провайдеров услуг по трудоустройству, их постоянная и непрерывная деятельность, заключается в подборе соискателей к вакансиям. Чтобы сделать это эффективно, используемые стратегии и подходы должны быть основаны на предвидении будущего развития. Поскольку они собирают и анализируют информацию о рынке труда "из первых рук" на национальном и местном уровнях, ГСЗ могут выступать в качестве катализатора трехсторонних консультаций на уровне консультативного совета. Возможные варианты политики могут заключаться либо в том, чтобы направлять и влиять на образовательную политику и политику на рынке труда, либо в том, чтобы оставить это на рыночные силы.

Прогнозирование потребностей в навыках включает в себя подходы и процедуры с участием политиков и практиков. Прогнозирование направлено на определение определенных аспектов будущих отношений между спросом и предложением навыков, и попытку выявить возникающие потребности в навыках и рабочей силе в стране, секторе или регионе в как результат новых рыночных условий, технологий или организационных изменений. Для получения количественной и качественной, формальной и неформальной информации можно использовать различные методы и инструменты (см. другие руководства).

Рассуждения о прогнозировании навыков часто предполагают, что правительства и государственные учреждения будут определять спрос на навыки и соответствующим образом корректировать предложение навыков, а сам спрос на навыки считается рыночным и поэтому не является вопросом политики. Однако национальные концепции и стратегии развития промышленности, инноваций и исследований могут оказать значительное влияние на спрос, если они сопровождаются финансовыми стимулами. Например, национальная стратегия по обеспечению устойчивой энергетики путем поддержки производителей ветряных турбин будет иметь важные последствия для спроса на профессиональные навыки, как и реализация стратегий развития в развивающихся странах. На уровне практической реализации работодателям (особенно в небольших компаниях) может потребоваться поддержка со стороны таких организаций, как ГСЗ, для повышения своего потенциала управления человеческими ресурсами, чтобы лучше формулировать и прогнозировать свои потребности в квалификации.

Надежное прогнозирование должно основываться на данных мониторинга. Это необходимый компонент, поскольку будущее развитие уходит корнями в настоящее и его невозможно адекватно предсказать без правильного понимания текущей ситуации. Более подробная информация о различных источниках данных, которые могут быть использованы для мониторинга рынка труда, приведена в Томе 1. Административные данные, предоставляемые службами занятости и другими организациями о вакансиях, ищущих работу и результатах процесса подбора, могут способствовать лучшему пониманию текущих и будущих потребностей в квалифицированных кадрах.

Подбор кадров описывает подходы и действия, направленные на повышение трудоустройства рабочей силы, снижение дефицита навыков и сближение ищущих работу с предприятиями, которым необходимо заполнить вакансии, посредством услуг по направлению и трудоустройству. Обеспечение соответствия требует информации о рынке труда, полученной в результате мониторинга и прогнозирования будущего спроса и предложения навыков, переложения этой информации в эффективную политику и деятельность по сокращению дисбаланса на рынке труда. Таким образом, соответствие обеспечивается с помощью различных механизмов, инструментов и политики, реализуемых для улучшения координации спроса и предложения профессиональных навыков в стране, ее регионах или секторах, от образования и обучения, ориентированных на спрос, до систем трудоустройства и направления.

Обеспечение соответствия также можно описать как форму посредничества и координации между спросом и предложением навыков, осуществляемую специалистами, такими как профориентаторы и консультанты или же службы занятости. Координация происходит от микро- до макроуровня, начиная с соответствия между отдельными работниками и их задачами на рабочем месте, через соответствие

между предложением начального и непрерывного образования и обучения и требованиями к квалификации и заканчивая общим соответствием между спросом и предложением на самом рынке труда (ЕФО, 2012).

Сложность процесса подбора становится понятной при более тщательном анализе трех вовлеченных субъектов и шести отдельных наборов ожиданий:

Рисунок 1: Соответствие на индивидуальном уровне: три субъекта, шесть ожиданий



Источник: Авторы.

Обеспечение соответствия соискателей с вакансиями стало более сложным процессом, в котором навыки играют ключевую роль. То, как ГСЗ рассматривает это, меняется вслед за переходом от формальных квалификаций к навыкам (Scharle, 2011). ГСЗ выполняет множество функций, связанных с навыками: от определения текущего или будущего спроса на навыки, через консультирование и профориентацию, оценки и валидации навыков и компетенций ⁽²⁾, адаптации навыков (обучение) и до основной функции – согласования навыков с рабочими местами (HoPES, 2011). Эффективность подбора повышается там, где все функции выполняются согласованно в тесном сотрудничестве с работодателями.

Рисунок 2: Функции служб занятости, связанные с навыками



Источник: Авторы.

² В данной публикации термины "компетенции" и "компетентность", хотя и несколько разные по значению, используются как взаимозаменяемые.

Партнерство стало очень важным для ГСЗ в связи с возросшей сложностью подбора соискателей к вакансиям. Многие ГСЗ пришли к выводу, что лучшим способом соответствовать разнообразным требованиям современных рынков труда является сотрудничество с сетью провайдеров услуг.

Хотя ГСЗ играют ключевую роль среди провайдеров услуг по трудоустройству в подборе навыков и вакансий, ЧАЗы также играют важную роль, часто выступая в качестве агентств по временному трудоустройству или посредников по трудоустройству. Некоторые НПО предоставляют специализированные услуги для таких групп, как соискатели, нуждающиеся в более интенсивной или специфической профессиональной поддержке, особенно из уязвимых групп. Более широкие услуги по консультированию по вопросам карьеры предоставляют либо специализированные агентства, либо ГСЗ, обслуживающие нынешних или будущих участников рынка труда.

Сотрудничество между этими провайдерами услуг по трудоустройству варьируется, в основном в зависимости от возможностей и роли ГСЗ в каждой стране. В настоящее время наблюдается тенденция к более тесному сотрудничеству ГСЗ с другими заинтересованными сторонами, такими как НПО и частные учебные заведения. ГСЗ может играть координирующую роль, подобно дирижеру оркестра, или более скромную, сохраняя координирующую роль как часть своего мандата, но с низким охватом рынка труда и предоставлением услуг, ограниченных низкоквалифицированной рабочей силой.

Мандат ГСЗ как государственного учреждения заключается в содействии бесперебойному функционированию национальных рынков труда. По закону ГСЗ занимается реализацией (а иногда и разработкой) политики на рынке труда в рамках политической ответственности Министерства труда (или эквивалентной структуры) и, следовательно, играет ключевую роль среди провайдеров услуг в сфере занятости. У ГСЗ два определенных клиента: предприятия, которые обращаются к ним за помощью в поиске подходящих кандидатов для удовлетворения своих потребностей в рабочей силе, и соискатели, ищущие работу. Их услуги предоставляются бесплатно.

Стратегическое и операционное обоснование ГСЗ отличается от стратегического и операционного обоснования ЧАЗ и НПО по нескольким параметрам. ЧАЗ являются субъектами рынка, и их основными клиентами являются работодатели. Их услуги в основном направлены на подбор лучших кандидатов на вакантные должности. Некоторые ЧАЗ, работающие онлайн, предлагают услуги по поиску работы (например, онлайн обучение по составлению резюме), но, в отличие от ГСЗ, они не имеют юридических обязательств перед безработными, ищущими работу.

В данном руководстве ГСЗ отводится центральное место в процессе прогнозирования и подбора навыков по двум причинам: ГСЗ существуют в большинстве стран; и ГСЗ имеют юридические обязательства перед безработными соискателями работы.

3. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ: КОНЦЕПЦИЯ И ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЛИЦА

В этой главе изложены ключевые понятия соответствия и прогнозирования навыков, представлены участники рынка труда и объяснены международные стандарты для роли государственных и частных провайдеров услуг по трудоустройству.

3.1. Роль провайдеров услуг по трудоустройству

Подбор квалификации в чистом виде – это заполнение рабочих мест работниками, чьи навыки и компетенции соответствуют требованиям рабочего места. Согласно неоклассической экономической теории, на рынке труда с совершенной информацией, подбор кадров не требует вмешательства со стороны провайдеров услуг по трудоустройству. Однако рынки труда не совершенны по ряду причин: работодатели и соискатели не располагают совершенной информацией при принятии решений (это означает, что некоторые соискатели не могут успешно найти работу, способную их обеспечить); а некоторые работодатели не могут найти работников, необходимых им для реализации своих бизнес-целей. Оба вида несоответствия рабочей силы наносят ущерб экономике и социальному благосостоянию.

Такая несостоятельность рынка – это, однако, лишь один аспект, и следует признать, что структурные проблемы и проблемы равенства также приводят к несоответствиям, которые требуют вмешательства в улучшение информации, разработку и реализацию политики. Политика является важным элементом деятельности государственных служб занятости.

Провайдеры услуг по трудоустройству обязаны улучшать ситуацию с подбором персонала, и в большинстве стран созданы ГСЗ для выполнения этой роли. Существует также рынок частных провайдеров услуг по трудоустройству, которые помогают работодателям в подборе персонала и других видах деятельности, связанных с человеческими ресурсами, а некоторые НПО также предоставляют услуги по подбору персонала. Эти провайдеры услуг по трудоустройству предлагают широкий спектр привлеченных и не привлечённых ресурсов, а также поддержку и услуги, направленные на удовлетворение потребностей в трудоустройстве граждан и потребностей работодателей в рабочей силе и навыках.

В данном руководстве рассматриваются четыре типа поставщиков услуг по трудоустройству:

- (a) ГСЗ;
- (b) службы профориентации и консультирования в школах и университетах;
- (c) ЧАЗ;
- (d) НПО.

В целях обеспечения общих рамок для этих услуг приводится обзор конвенций МОТ по услугам в сфере занятости, а затем более подробно рассматриваются роли и обязанности каждого из этих провайдеров.

3.1.1. Конвенция МОТ об организации служб занятости

Конвенция МОТ об организации служб занятости (МОТ, 1948) требует от служб занятости:

"[...] направлять на имеющиеся рабочие места претендентов с подходящими навыками и физическими возможностями [а также] способствовать профессиональной мобильности с целью приведения предложения рабочей силы в соответствие с возможностями трудоустройства по различным профессиям" (МОТ, 1948, статья 6). Кроме того, конвенция требует, чтобы служба занятости способствовала географической мобильности, включая трансграничную мобильность.

Все меньше и меньше ГСЗ полностью полагаются на "закрытые системы" посредничества в трудоустройстве, где ни работодатель, ни работник не играют активной роли в обеспечении соответствия. В настоящее время считается, что установление хорошего соответствия зависит от количества и качества информации, имеющейся в распоряжении специалиста по работе

с персоналом или консультанта, в отношении квалификации, способностей, навыков и опыта соискателя и задач, связанных с вакантной работой.

Если ГСЗ использует компьютерные системы, результат будет зависеть от дизайна системы и качества данных в системе подбора. Если система на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) отсутствует, потребуются навыки и умения специалистов по работе с клиентами или консультантов, чтобы подобрать подходящий вариант как для работодателей, так и для клиентов.

Такая модель предоставления услуг требует больших усилий и затрат, поэтому многие ГСЗ в странах с развитой экономикой предпочитают частично использовать модели самообслуживания, сокращая процесс подбора, предоставляя работодателям и соискателям самим устанавливать соответствие. Роль ГСЗ в этой модели сводится к предоставлению достаточной информации для того, чтобы обеспечить хорошее соответствие между автономными участниками рынка труда.

Однако роль ГСЗ простирается дальше, так как подбор не может ограничиваться только предоставлением информации о рынке труда в ситуациях, когда многие ищущие работу не обладают навыками и способностями, необходимыми на рынке труда, а некоторые могут быть еще более ущемлены в правах из-за инвалидности.

В соответствии с Конвенцией о службах занятости № 88 (МОТ, 1948) основная роль служб занятости во многих странах сегодня заключается в предоставлении как информации, так и обучения. В основе этого подхода лежит сегментация ищущих работу, когда более интенсивная поддержка оказывается только тем безработным, которые, по мнению специалистов, не в состоянии найти работу самостоятельно.

Примером такого подхода может служить Закон США об инвестициях в трудовые ресурсы 1998 года (федеральное трудовое законодательство США, 1998), в котором был принят трехуровневый подход к услугам:

- (а) основные услуги, доступные всем: информация о карьере, просмотр объявлений о вакансиях в Интернете, доступ к информации о рынке труда, направление на работу, информация о провайдерах образования и обучения;
- (б) интенсивные услуги для тех, кто не может найти работу только с помощью основных услуг, возможно, с включением консультирования, сопровождение клиентов и краткосрочные предпрофессиональные услуги;
- (с) услуги по обучению, состоящие в повышении квалификации посредством услуг по ликвидации неграмотности и обучению профессиональным навыкам, предоставляемые только тем, кто не может воспользоваться основными и интенсивными услугами, причем приоритет отдается получателям государственной помощи и лицам с низким уровнем дохода (Д'Амиго и др., 1999).

Рисунок 3 содержит обзор основных задач государственных служб занятости.

Рисунок 3: Обзор основных задач государственных служб занятости

Подбор и трудоустройство:

Государственные агентства занятости работают над обеспечением эффективного подбора, найма и трудоустройства.

Информация о рынке труда (ИРТ):

Помимо подбора вакансий, государственные службы занятости собирают и анализируют информацию о рынке труда, и предоставляют ее государственным органам, работодателям и организациям работников, провайдерам обучения, соискателям работы и широкой общественности.

Программы рынка труда:

ИРТ позволяет выявить пробелы в квалификации на рынке труда таким образом, чтобы направить разработку конкретных мер на рынке труда.

Администрирование страхования по безработице:

Государственные службы занятости также занимаются администрированием страхования по безработице, при наличии таких программ.

Источник: Руководство для центров службы занятости для палестинских беженцев (МОТ, 2013).

Службы занятости также используют различные подходы к поддержке развития компетенций ищущих работу: примеры из Мексики, Турции, Японии и Испании рассматриваются далее в разделах 4.2. и 4.6.

3.1.2. Государственные службы занятости

ГСЗ создаются как государственные учреждения с юридическими обязательствами, включая мандат по обеспечению эффективного подбора и трудоустройства, что означает, что они играют ключевую роль в подборе людей на работу.

В принципе, ГСЗ имеют доступ к информации как о спросе, так и о предложении на рынке труда, что позволяет им адаптировать услуги для достижения наилучшего соответствия. Однако данные ГСЗ обычно охватывают только зарегистрированных соискателей и небольшую долю всех вакансий, поскольку большая часть переходов от работы к работе и переходов внутри предприятий находится вне поля зрения служб занятости.

В большинстве стран работа ГСЗ со стороны предложения на рынке труда сосредоточено на сегменте безработных, ищущих работу. Право на получение пособия по безработице (и других форм социальных пособий в некоторых системах) часто связано с регистрацией в ГСЗ в качестве безработного, ищущего работу. Это дает безработным, ищущим работу, мощный стимул зарегистрироваться и, следовательно, обеспечивает ГСЗ "резервом" рабочей силы, которую можно направить работодателям, у которых имеются вакансии. В развитых странах наблюдается тенденция к укреплению связи между социальными пособиями и регистрацией в ГСЗ. К 2009 году ГСЗ были полностью объединены с органами социального обеспечения примерно в половине европейских государств-членов (Фуллер, 2009).

Другой аспект предложения связан с навыками и квалификацией, где профориентация, консультационные услуги и обучение конкретным востребованным навыкам являются основными инструментами активной политики на рынке труда, проводимой ГСЗ. Все они могут быть использованы для содействия лучшему подбору персонала на рынке труда.

Со стороны спроса ГСЗ поставляют кандидатов работодателям, зарегистрировавшим у них вакансии; в некоторых странах регистрация вакансий является обязательной. Однако исследование возможностей прогнозирования в европейских ГСЗ (Андерсен и др., 2010) показало, что ГСЗ не справляются со всеми вакансиями даже в странах с обязательной регистрацией. Для сравнения, в переходных и развивающихся странах (ПирС) большинство ГСЗ обрабатывают лишь ограниченную долю вакансий, независимо от того обязательна или не обязательна регистрация, частично, но не полностью, из-за влияния большого неформального сектора. Даже если компании официально зарегистрированы и следуют правилам, они могут выбирать другие каналы найма, нежели ГСЗ: к ним относятся сети, реклама в государственных СМИ или использование услуг частных агентств занятости. Во многих странах личные связи и рекомендации являются основным источником набора персонала. Как следствие, непостоянная, иногда значительная доля фактических совпадений на рынке труда происходит без вмешательства ГСЗ.

В настоящее время все больше внимания политики уделяется тому, как несоответствия могут повлиять на рост и благосостояние стран, по мере того, как изменения в требованиях к квалификации рабочей силы происходят все более быстрыми темпами в результате глобализации, повышения мобильности и технологических изменений. Это побудило разработчиков политики рынка труда и ГСЗ предложить повысить роль ГСЗ в предоставлении информации о рынке труда для обоснования политики и индивидуальных решений, принимаемых работодателями и соискателями.

Предоставление информации о текущих и будущих потребностях в квалифицированных кадрах и их предложении получило дополнительный импульс в результате технологических достижений, наиболее заметных среди которых – интернет-решения со встроенными инструментами анализа и представления данных. Это позволяет ГСЗ автоматизировать процедуру регистрации и предлагать решения по самообслуживанию наряду с информацией о состоянии местного, регионального, национального и наднационального рынков труда для работодателей и соискателей работы практически в режиме реального времени.

3.1.3. Частные агентства занятости

Частные провайдеры услуг в сфере занятости играют менее значительную роль в развивающихся странах и странах с переходной экономикой. Однако даже при наличии государственных служб

занятости, частные агентства занятости часто играют решающую роль в предоставлении дополнительных услуг, хотя их роль часто не отражена в данных имеющихся исследований.

Международная конвенция о частных агентствах занятости определяет ЧАЗ как:

"Любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или несколько из следующих услуг на рынке труда:

- (a) услуги по подбору предложений и заявок на трудоустройство, при этом частное агентство занятости не становится стороной трудовых отношений, которые могут возникнуть, в связи с этим;
- (b) услуги найма работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (именуемым ниже "предприятие-пользователь"), которое назначает им задания и контролирует выполнение этих заданий;
- (c) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, такие как предоставление информации, которая не направлена на соответствие конкретным предложениям и заявлениям о приеме на работу. (МОТ, 1997, Статья 1).

Первая категория ЧАЗ – это частные посредники по трудоустройству. Часто ЧАЗ концентрируют свои усилия на низкоквалифицированных и квалифицированных клиентах, а набором высококвалифицированного или специализированного персонала и менеджеров занимаются специализированные частные агентства. Они часто ориентированы на конкретные отрасли, категории профессий или лиц с определенной профессиональной квалификацией (например, службы занятости для инженеров или специалистов в области ИКТ). Создание такого рода целевых служб по поиску работы значительно расширилось благодаря доступу к Интернет-средствам, т. е. в настоящее время существует множество порталов по поиску работы для удовлетворения специализированных потребностей соискателей и предприятий. Некоторые из них являются узкоспециализированными, некоторые (такие как Rekrute.com в Марокко или Naukri Bazaar в Индии) охватывают целую страну, в то время как другие (такие как Manpower Group, Monster или Global Jobs Services) работают на глобальном уровне и в разных отраслях ⁽³⁾.

Вторая категория ЧАЗ – это агентства временного трудоустройства, которые выступают в качестве провайдеров услуг по трудоустройству, нанимая сотрудников, которых затем сдают третьей стороне, часто называемой "предприятием-пользователем". Предприятие-пользователь не вступает в трудовые отношения с нанятыми работниками, хотя у него могут быть юридические обязательства перед ними в отношении таких аспектов, как гигиена и безопасность труда. Международная конфедерация частных агентств занятости (CIETT), состоящая из 47 национальных федераций и восьми крупнейших кадровых компаний мира, провела исследование того, как услуги этих агентств помогают адаптировать бизнес к меняющимся условиям рынка (Boston Consulting Group и CIETT, 2011). Согласно исследованию, работа агентств обеспечивает гибкость рынка труда, и, по оценкам, 12 миллионов работников в Европе ежегодно пользуются услугами частных агентств занятости для выхода на рынок труда, смены работы, повышения квалификации или перехода на постоянную должность. CIETT подчеркивает, что временная агентская работа может стать ступенькой для работников, которым иначе было бы трудно выйти на рынок труда, и что агентская работа может послужить первой возможностью для приобретения опыта работы для людей моложе 25 лет. Однако агентства временной занятости иногда используются "предприятиями-пользователями" в качестве механизма, позволяющего обойти такие вопросы, как обязательства, вытекающие из коллективных договоров.

Наконец, существует неоднородная группа частных организаций, не входящих в эти две четко определенные категории ЧАЗов. Они предоставляют услуги, связанные с рынком труда, частным лицам и государственным органам в виде консультационных услуг и помощи в поиске работы.

Существует около 72 000 частных агентств занятости, работающих по всему миру. В них занято 741 000 сотрудников внутреннего персонала, и на 10 сотрудников, и на 10 крупнейших агентств приходится 29% всего рынка агентских услуг. Существует также значительная географическая концентрация: наибольшая доля рынка приходится на Японию (24%), далее следуют США (22%) и Великобритания (12%). Соответственно, степень проникновения на рынок агентств наиболее высока в этих странах и в Европе, где он в настоящее время составляет 1,5%. В 2009 году около 9 миллионов

³ См. приложение: Тематические исследования с примерами передовой практики

работников агентств (в эквиваленте полной занятости) были наняты ЧАЗами во всех странах. Частные агентства занятости часто предоставляют услуги по подбору руководителей и специалистов высокого уровня, однако большинство работников агентств - молодые люди (60% моложе 30 лет) со средним образованием или ниже (75%) (Boston Consulting Group и CIETT, 2011) (данные за 2009 год).

Рисунок 4 предлагает ориентировочную типологию провайдеров услуг по трудоустройству и их роли в подборе персонала.

Рисунок 4: Типология провайдеров услуг по трудоустройству по видам деятельности, связанным с подбором персонала

Деятельность, связанная с подбором персонала					
Тип провайдера услуг по трудоустройству	Регистрация (вакансий и соискателей)	Прямое направление соискателей на вакансии	Информация о рынке труда (сбор, анализ, распространение)	Консультирование и профориентация	Подготовка кадров для рынка труда
Государственные органы					
ГСЗ	**	**	**	*	*
Государственные центры профориентации, не под ГСЗ (а)			*	**	
ЧАЗы					
Частные турагенты	**	**		*	
Агентства временного трудоустройства	**	**	*	*	*
Частные провайдеры услуг по консультированию и профориентации			*	**	
НПО					
Организации, продвигающие интересы маргинализированных групп, или находящихся под угрозой маргинализации на рынке труда		*		*	*

(**) Самая значимая деятельность; (*) часто или иногда предпринимаемая; () имеющая место редко или никогда; (а) Центры профессионального консультирования и профориентации при школах и университетах.

Источник: Данная таблица была разработана авторами и прошла обсуждение на валидационном семинаре в октябре 2012 г.

3.2. Прогнозирование потребностей в навыках

В последние годы проявляется все больший интерес к прогнозированию будущих потребностей в профессиональных навыках, как необходимый подход к обеспечению, в перспективе, соответствия на рынке труда. Такие подходы включают в себя попытки заинтересованных сторон на рынке труда определить будущее предложение и спрос на рабочую силу и навыки для разработки соответствующих стратегий. Как отмечают Уилсон и Цукерштайнова (2011), термины "оценка рынка

труда", "прогнозирование" и "раннее определение потребностей в навыках" стали популярными в политических дебатах. Однако общепринятых определений не существует, и эти слова часто используются как синонимы таких терминов, как "прогноз" или "предсказание". Основные методы прогнозирования различаются.

Количественные и полуколичественные подходы включают эконометрические модели прогнозирования (на национальном уровне, иногда с возможностью пространственного дезагрегирования), опросы работодателей и аудит профессиональных навыков. Качественные подходы включают метод Дельфи ⁽⁴⁾ тематические исследования, фокус-группы, отраслевой скаутинг, анализ тенденций и комбинированные или целостные схемы, такие как совместная диагностика, сценарии (включая некоторые проактивные подходы к построению стратегий будущего, ретроспективный анализ) и обсерватории (отраслевые, региональные). (Более подробную информацию о соответствующих количественных и качественных методах прогнозирования навыков см. в Томах 2 и 5).

Ласснигг (2012) объясняет, что предвидение – это не только прогнозирование спроса на навыки или выявление появляющихся потребностей в навыках, но и конструктивное реагирование на выявленные потребности и пробелы путем корректировки объема или содержания предложения навыков.

Несмотря на иногда достаточно сильное внимание к конкретным статистическим методам, используемым для прогнозирования спроса или предложения, прогнозирование лучше всего описать как образ мышления: отход от модели запасов и потоков рабочей силы со стабильными характеристиками и переход к постоянному состоянию бдительности и готовности к будущим изменениям

С этой точки зрения, мероприятия, подходы и методологии могут быть использованы для создания картины возможных сценариев будущего, которые могут служить для более четкого определения потенциальных путей продвижения вперед или направлений, которых следует избегать.

На региональном, субрегиональном или местном уровне прогнозирование потребностей в навыках в краткосрочной (менее одного года) и среднесрочной (менее пяти лет) перспективе особенно актуально для:

- (a) лиц, определяющих политику;
- (b) провайдеров услуг по трудоустройству: для обоснования таких мероприятий, как профориентация и информирование работодателей о наличии навыков;
- (c) провайдеров обучения: информация о возникающих или ожидаемых потребностях в навыках в компаниях, а также на рабочих местах в государственном секторе чтобы обеспечить соответствие содержания курсов будущему спросу;
- (d) индивидумов: поиск альтернативного варианта обучения, возможностей для будущего трудоустройства, карьерного роста или перемен.

Для служб занятости наиболее актуальным является краткосрочное прогнозирование. Хотя ГСЗ может внести свой вклад в среднесрочные прогнозы или предвидения, а также извлекать выгоду из них, их основные функции лучше всего обеспечиваются краткосрочной информацией о будущих потребностях. Кроме того, провайдеры обучения, с которыми обычно работают ГСЗ, в основном предоставляют краткосрочные учебные курсы

Краткосрочное и среднесрочное прогнозирование требует наличия систем, поддерживающих сбор, анализ и распространение информации о будущем спросе и предложении профессиональных навыков: краткосрочное прогнозирование спроса на рабочую силу по отраслям; информация о появляющихся и исчезающих профессиях; прогнозы количества выходящих на рынок труда по уровню и типу квалификации. Выбор опережающего подхода не обязательно требует внедрения систем прогнозирования на национальном уровне, поскольку многое может быть достигнуто на местном или региональном уровне.

⁴ Метод Дельфи был разработан в 50-х годах корпорацией RAND для долгосрочного экономического прогнозирования. Это подход, при котором группа экспертов анонимно участвует в нескольких раундах конкретного обследования и пересматривает свою оценку будущего развития на основе собственных выводов и выводов других экспертов группы, пока не будет достигнуто общее мнение. См. также http://www.unido.org/fileadmin/import/16959_DelphiMethod.pdf и Том 2 для получения дополнительной информации.

В главе 4 рассматривается, как можно добиться синергетического эффекта, интегрируя сбор и анализ информации, используемой для целей поиска работы и самообслуживания, со статистической информацией, используемой для прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах.

3.3. Обеспечение соответствия навыков и рабочих мест

Соответствие – это сложная концепция, которая объединяет два составных элемента: "попытка привести предложение и спрос в соответствие друг с другом" (Лассниг, 2012, р.17); и "процесс заполнения вакантных рабочих мест квалифицированными соискателями" (Андерсен и др., 2010).

Приведение спроса и предложения в соответствие друг с другом – это вопрос политики, который должен решаться на политическом уровне с помощью министерства (труда, занятости и социальных вопросов) или наднационального органа, задающего направление в форме политики. На этом уровне также должны приниматься нормативные акты в форме законодательства о рынке труда и образовании и инфраструктурные решения, а также устанавливать цели для деятельности на институциональном уровне и последующие действия по достижению этих целей. Финансирование операций может быть установлено в форме ассигнований из национального бюджета.

На все более специализированном рынке труда учет профессиональных навыков становится приоритетным в процессе подбора персонала. Согласование спроса и предложения на профессиональные навыки для обеспечения навыков, необходимых сегодня и завтра, стало одной из главных политических задач, о чем свидетельствует множество политических инициатив, таких как Рекомендация по развитию человеческого потенциала № 195 (МОТ, 2004), инициатива Европейской комиссии "Новые навыки для новых рабочих мест" (Европейская комиссия, 2009), Заключение Международной конференции труда 2008 года о навыках для повышения производительности (Международная конференция труда, 2008) и стратегия профессиональной подготовки кадров Группы двадцати (МОТ, 2011).

Такое повышенное внимание к подбору профессиональных навыков заставляет политиков следить за тем, чтобы поставщики услуг по трудоустройству на рынке труда были активны в разработке инструментов для более эффективного подбора. Усилия предпринимаются с учетом того, что для согласования на уровне навыков необходимы информационные системы рынка труда, которые должны генерировать, анализировать и распространять достоверную информацию о секторах и профессиях, а также работать через учреждения, связывающие работодателей с провайдерами услуг по обучению (МОТ, 2009). Инициативы в этом направлении все больше переплетаются с усилиями по улучшению аналитики рынка труда, в частности, перспективная информация о предложении и спросе на профессиональные навыки, в перспективе механизмов прогнозирования.

Рисунок 5: Роли в подборе: уровни политики и временные горизонты



Источник: Авторы.

На институциональном или операционном уровне (органы управления рынком труда, ГСЗ, органы или агентства по образованию и обучению) основной задачей является управление, планирование и реализация мероприятий, а также разработка процессов поддержки для подбора кадров. Институциональный уровень может охватывать несколько уровней управления, административного и оперативного персонала, от национального органа до местных служб занятости или местных центров профориентации; задачи планирования и управления могут быть распределены между различными уровнями по-разному (Андерсен и др., 2010).

Рисунок 5 иллюстрирует взаимосвязь между подбором и прогнозированием, а также роли и типы мероприятий, проводимых на различных уровнях в национальных (и транснациональных) системах политики на рынке труда.

Схема показывает, что улучшения в подборе и прогнозировании необходимо рассматривать с перспективы всей системы, где наращивание потенциала и инновации необходимы на всех уровнях для обеспечения эффективной реализации политики на рынке труда.

Различные уровни взаимосвязаны и взаимозависимы, о чем свидетельствуют белые стрелки на рисунке.

Стрелки показывают, что информация о текущем и будущем спросе и предложении профессиональных навыков, собранная на оперативном уровне, должна поступать на более высокие уровни, где она может использоваться для разработки политики и систем. Стрелки, направленные вниз, указывают на то, что вышестоящие уровни должны обеспечивать нормативно-правовую базу и инфраструктуру, необходимую для бесперебойной работы на нижестоящих уровнях.

Очевидно, что системы и правила, точно нацеленные на реальные условия рынка труда, способствуют более эффективной работе местных офисов; служб занятости, организованные для содействия восходящему потоку информации о рынке труда, повысят эффективность подбора и прогнозирования.

4. РУКОВОДСТВО ПО КОНКРЕТНЫМ МЕТОДОЛОГИЯМ И ИХ ПРИМЕНЕНИЮ

Данный раздел рассматривает общие проблемы и подходы, доступные в стране для улучшения ситуации с подбором и прогнозированием навыков.

Основной деятельностью ГСЗ по-прежнему является поиск работы, но эта задача становится все более сложной. Рынки труда и потребности в профессиональных навыках меняются все быстрее, и во многих частях мира ГСЗ приходится сталкиваться с парадоксальными ситуациями, когда работодатели жалуются, что не могут найти кандидатов с соответствующими компетенциями на вакантные рабочие места, в то время как растущая доля населения в настоящее время имеет квалификацию, полученную в технических или профессиональных школах или университетах. Кроме того, глобальные рынки труда все больше требуют от провайдеров услуг в сфере занятости услуг и информации с трансграничной перспективой, обеспечивая соискателей актуальной информацией о возможностях в других странах или частях света (Пероминго, 2012).

Руководители европейских ГСЗ призвали к "более общей переориентации услуг и функций ГСЗ" (HoPES, 2011), чтобы внести более весомый вклад в реализацию Повестки дня по повышению квалификации в Европе. В других странах мира также предпринимаются усилия по переориентации ГСЗ на более активную роль в продвижении навыков и их использования на рабочем месте. Основными направлениями переориентации являются улучшение использования информации и партнерство между сторонами спроса и предложения (образование и работодатели).

Переориентация не требует огромных инвестиций, поскольку многие улучшения могут быть внесены в существующие структуры и инструменты. Значительный объем информации генерируется в ходе регулярных бизнес-процессов ГСЗ, и есть много примеров того, как партнерство между сторонами спроса и предложения может быть полезным для улучшения подбора.

В оставшейся части Главы 4 рассматриваются тематические вопросы, которые помогают провайдерам услуг по трудоустройству – и особенно ГСЗ – усилить подбор и прогнозирование. Разделы 4.1–4.3 посвящены организационным и управленческим подходам; разделы 4.4–4.6 относятся к типичным переходам людей на рынке труда: выходу на рынок труда, подбору работы и повышению квалификации для поддержания трудоспособности. В разделе 4.7 рассматриваются специфические для неформальной экономики.

Следует подчеркнуть, что не следует рассматривать эти подходы изолированно, поскольку они дополняют и поддерживают друг друга. У каждого подхода есть основные вопросы, которые оправдывают их отдельное рассмотрение здесь, но конкретный подход, принятый в любом конкретном национальном контексте, несомненно, выиграет от интегрированной программы, включающей все различные методы и инструменты.

4.1. Информация о рынке труда: основа для улучшения прогнозирования и подбора кадров

Существует множество подходов, инструментов и методов для подбора и прогнозирования, но осуществимость и успех реализации любого подхода зависит от национальных условий.

В этом отношении страны с переходной экономикой и развивающиеся страны, хотя и с весьма разнообразным контекстом, сталкиваются с рядом специфических проблем, которые в той или иной степени выражены в каждой из стран. Прекращение институционального развития, например, учреждений, которые не получили дальнейшего развития с момента их основания, – часто встречающееся сложное рамочное условие, в основном вызванное устаревшим законодательством и мандатами служб занятости, недостаточными ресурсами (бюджет, инфраструктура, персонал) или текучестью кадров (в том числе среди руководства).

Роль информации о рынке труда в улучшении подбора и прогнозирования – вопрос, который в настоящее время набирает обороты в развитых странах, и отводит ГСЗ роль поставщиков информации для всех участников рынка труда. Такой подход культивируется в Австрии, Канаде, Швеции и США, где существуют обширные онлайн-информационные системы рынка труда,

включающие информацию о востребованных профессиях и компетенциях, необходимых для работы по конкретным специальностям ⁽⁵⁾.

Улучшение использования информации требует учета на всех уровнях следующих факторов:

- (a) информационных потребностей различных заинтересованных сторон на рынке труда;
- (b) каналов, актуальных для пользователей;
- (c) где найти соответствующие данные о спросе и предложении квалифицированных кадров;
- (d) способов объединения и анализа этих данных для предоставления актуальной и значимой информации для участников рынка труда;
- (e) способы использования информации для улучшения деятельности службы занятости (посредничество в трудоустройстве, активная политика на рынке труда, консультирование);
- (f) способы распространения информации среди компаний и отдельных лиц, ищущих работу, чтобы они могли принимать более правильные решения (избегая несоответствий).

Информацию, предоставляемую ГСЗ через информационные системы рынка труда, можно значительно улучшить, если проводить сбор и предоставление информации посредством партнерских отношений с работодателями и их организациями, а также с поставщиками образования и обучения. Такие партнерства облегчают сбор подробной информации о профессиях, а также могут улучшить передачу информации стороне предложения и соискателям работы. Быстрая и прямая передача информации о спросе в системы обучения проходит красной нитью через такие инициативы, как австралийская кампания "Навыки для всех":

Национальный фонд развития рабочей силы, объявленный правительством в бюджете на 2011-12 годы, представляет собой новый подход к финансированию профессиональной подготовки правительством Содружества. Правительство работает в партнерстве с промышленностью, для определения приоритетных потребностей в навыках и разработки эффективных мер, основанных на отраслевой специфике, при полном участии отраслевых советов по навыкам и на основе софинансирования самой промышленности для создания или переподготовки рабочей силы будущего [...]. Промышленность должна быть в центре системы обучения". (Пероминго, 2012, стр. 5).

В следующих разделах эти элементы рассматриваются более подробно, приводятся примеры различных подходов, принятых провайдерами услуг по трудоустройству для улучшения сбора, анализа и использования информации. Руководящие принципы дальнейшего совершенствования доступны странам в виде рекомендаций МОТ по статистике труда (МОТ, 1985), в которых даны подробные рекомендации по характеру собираемых данных, регулярности сбора данных и статистической базе, которую необходимо разработать для поддержки подготовки соответствующей статистики рынка труда. Дополнительные рекомендации по подготовке и публикации данных можно почерпнуть из инструмента исследования ключевых индикаторов рынка труда (КИРТ) МОТ и соответствующего Руководства по пониманию КИРТ (МОТ, 2014). Читатели также могут получить дополнительную информацию в Томе 1.

4.1.1. Ограничения в доступе к соответствующей информации

По общему мнению, информация о рынке труда является ключевым фактором эффективного функционирования рынков труда, однако получение соответствующей информации может быть сопряжено с трудностями в плане сбора, обработки и анализа данных.

Хотя лучше проанализировать и распространить существующие данные ГСЗ, службам занятости часто приходится полагаться на источники данных за пределами своей деятельности, такие как статистические и государственные учреждения, организации работодателей или работников, исследователи и другие провайдеры услуг в сфере занятости. Чем меньше доля службы занятости на рынке, тем выше ее зависимость от внешних источников.

Дополнительную информацию можно получить из данных макроуровня, предоставляемых статистическими службами по таким вопросам, как общее количество активной рабочей силы, данные

⁵ См. приложение: тематические исследования с примерами передовой практики

о безработице, соотношение занятости к численности населения и занятость по основным секторам (сельское хозяйство, промышленность, услуги). Эти данные могут поступать из обследований домохозяйств или рабочей силы; Министерство образования обычно располагает полной информацией о количестве выпускников или студентов, зачисленных во все учебные заведения (см. Том 1).

Данные микроуровня могут быть получены из опросов работодателей (см. Том 5), исследований по отслеживанию выпускников (см. Том 6) и административных данных служб занятости о зарегистрированных безработных и вакансиях.

Ограничения в доступе к статистической информации являются проблемой для подбора и прогнозирования, поскольку многие поставщики услуг по трудоустройству имеют ограниченный доступ к собственным административным данным. Уровень доступности актуальных и современных статистических данных для информационного обеспечения систем информации о рынке труда значительно варьируется в разных странах. Обобщение девяти страновых исследований.

Синтез девяти страновых исследований, представленных в основном странами с переходной экономикой ⁽⁶⁾ (Лассниг, 2012), показывает, что административная статистика по образованию и обследования рабочей силы являются достаточно регулярными и распространенными статистическими источниками. Опросы выпускников и статистика по обучению менее распространена, опросы работодателей проводятся во многих странах, хотя и с большими вариациями в методологии и качестве.

Немногие из этих статистических данных доступны на регулярной основе в развивающихся странах, особенно в наименее развитых странах (НРС), но Центральное статистическое управление Ливана показывает, как можно подготовить краткий профиль рынка труда с элементами прогнозирования в стране со всеми характерными препятствиями для создания последовательной системы информации о рынке труда. Недавно этот орган выпустил серию публикаций под названием "Статистика в фокусе", в одной из которых была представлена информация о рынке труда. Обследования и статистические данные в стране производятся с нерегулярными интервалами по различным методологиям, рядом отдельных производителей, работающих без координации.

Однако, объединив все существующие статистические данные, они создали профиль рынка труда, который более четко демонстрирует динамику национального рынка труда. Все данные, использованные в этом кратком документе, получены из общедоступных источников, и подобный документ может быть легко подготовлен любой службой занятости, имеющей небольшое подразделение по информации о рынке труда (Бадре и Якуб, 2011). Большинство использованных данных были получены в ходе обследований домохозяйств и серии кластерных обследований по нескольким показателям, которые позволили получить такие элементы, как данные макроуровня по общей численности населения, экономической активности и уровню (не)занятости, а также данные микроуровня по доходам домохозяйств и статусу занятости.

4.1.2. Трудности в решении проблемы несоответствия навыков

В терминологии политики рынка труда "несоответствие" означает дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу (в основном количественный), а также дисбаланс в использовании навыков (в основном качественный) (Гателли и Йохансен, 2012).

Такие дисбалансы часто связаны с экономическим циклом; во время подъема рынок труда может "перегреться", и тогда спрос на рабочую силу растет быстрее, чем предложение, что быстро проявляется в недостаточном предложении рабочей силы в определенных секторах и профессиях или даже на рынке в целом.

Качественный дисбаланс возникает, когда тип и уровень навыков и компетенций, предлагаемых соискателями, не соответствуют требованиям конкретного рабочего места. Это очень часто происходит, когда система образования не реагирует должным образом на новые технологии и подходы к ведению бизнеса.

(См. Том 1 для ознакомления с несоответствием навыков и его измерением).

Таким образом, несоответствие навыков может быть как качественным, так и количественным, и этот термин используется для обозначения случаев, когда люди не соответствуют

⁶ Хорватия, Египет, Кыргызстан, Молдова, Черногория, Турция, Россия, Сербия, Украина.

требованиям к работе, а также для обозначения (национального, регионального или местного) дефицита или избытка людей с определенными навыками. Несоответствие навыков может быть выявлено на различных уровнях – индивидуума, работодателя, сектора или экономики. Несколько типов несоответствия квалификации могут совпадать (Bartlett, 2012).

Одна из трудностей, с которой сталкиваются службы занятости при решении проблемы несоответствия квалификации в ряде стран, заключается в том, что службы занятости не информируют о многих, если не большинстве, вакансий на рынке труда. Во многих странах поиск работы и предложения о работе осуществляются через социальные сети или Интернет, а не через ГСЗ (Мартин и Бардак, 2012). Существует также тенденция, что службы занятости получают большую долю уведомлений о вакансиях, которые трудно заполнить, или о вакансиях низкого уровня квалификации.

Определенные виды несоответствия навыков представляют собой значительные проблемы на рынках труда большинства стран с развивающейся и переходной экономикой. В обобщении национальных отчетов о согласовании и прогнозировании спроса и предложения на профессиональные навыки, Лассниг (2012) отмечает, что более чем в половине опрошенных развивающихся стран и стран с переходной экономикой существует мнение о несоответствии "между формальными квалификациями и практическими навыками, или между количественным ростом квалификаций в старших классах школ и высшего образования (ВО) и утверждаемым низким качеством этих квалификаций" (Лассниг, 2012, р.13).

Во многих странах учащиеся предпочитают высшее образование профессиональному и техническому образованию и обучению (ПТОО) ⁽⁷⁾, что приводит к переобразованности в сочетании с недостатком профессиональных навыков на всех уровнях, включая навыки в области естественных наук, технологии, инженерии и математики (STEM) на высоком уровне. Одного лишь продвижения ПТОО зачастую недостаточно для улучшения ситуации, поскольку ПТОО часто необходимо реформировать в соответствии с требованиями рынка труда (Лассниг, 2012). Следует однако отметить, что отсутствие интереса к ПТОО также обусловлено сдерживающими факторами, связанными с низким качеством и заработной платой вакантных рабочих мест.

Проблемы с подбором кадров также могут быть связаны с социальными, экономическими и демографическими проблемами, провоцирующими миграцию из сельской местности в города или за границу. Некоторые страны имеют общий опыт превращения в страны, отправляющие и принимающие значительное число трудящихся-мигрантов, как это происходит во многих странах Центральной и Восточной Европы (МОТ, 2011) и в некоторых странах арабского региона.

4.1.3. Более эффективное использование имеющихся данных в ГСЗ для улучшения подбора кандидатов

Повышение уровня информированности о требованиях компании и навыках имеющихся и потенциальных соискателей в ГСЗ способствует подбору персонала. Информация может быть доступна сотрудникам, которые являются первой точкой контакта с соискателем, что поможет им сделать более обоснованный выбор и повысит качество подбора.

Можно сделать информацию доступной также для:

- (a) консультантов: они могут использовать информацию о востребованных навыках для предоставления адресных консультаций и рекомендаций;
- (b) отдельных соискателей: они могут оценить свои собственные навыки в сравнении с теми, которые требуются на рынке труда, и принять соответствующие меры;
- (c) провайдеров услуг по обучению: они могут скорректировать свои курсы для соответствия потребностям;
- (d) провайдеров образовательных услуг: они могут направить интерес студентов в те области обучения, где их квалификация пользуется спросом.

Информация о спросе на навыки может быть получена из различных источников. В следующем разделе объясняется, как информация из легкодоступных источников может быть более эффективно использована в процессе подбора.

⁷ ПТОО – это международный термин, используемый для обозначения профессионального образования и обучения (ПОО). В данной публикации эти два термина используются как взаимозаменяемые.

4.1.4. Улучшение информации о текущих и будущих потребностях в квалифицированных кадрах

Часто информация о рынке труда ассоциируется с передовыми системами, включающими сложные программные средства с онлайн-доступом к всеобъемлющим наборам данных и временным рядам. Хотя такие системы существуют в ряде развитых стран, данные из стандартных бизнес-процессов государственных служб занятости без сложных программных инструментов могут использоваться в систематическом виде для предоставления заинтересованным сторонам более качественной информации.

Соответствующие данные о спросе можно получить из данных о притоке вакансий, успешных и неуспешных направлениях на работу, уровне занятости по профессиям, продолжительности незаполненных вакансий, размещении по квалификации выходящих на рынок труда без опыта работы и с опытом работы, а также частоте оповещения о вакансиях по секторам экономики или регионам. Активные меры на рынке труда могут дать такие показатели, как уровень занятости после обучения и профессиональной подготовки по отношению к уровню занятости до обучения, а службы профориентации могут предоставить информацию для оценки предложения рабочей силы на основе показателей поступления в учебные заведения и намерений выпускников школ. Данные о соискателях, зарегистрированных в ГСЗ, представляют собой основной источник информации для стороны предложения.

Каждый процесс ГСЗ должен быть изучен на предмет возможности предоставления информации о настоящих и будущих изменениях в уровне квалификации. После выявления этих значимых событий их можно отслеживать, а их интенсивность и частоту сопоставлять с согласованными контрольными показателями. Это позволит ГСЗ определить, являются ли конкретные навыки дефицитными или избыточными или существуют ли пробелы в навыках, на основе таких элементов, как продолжительность незаполненных вакансий в рамках профессии.

В следующих разделах более подробно рассматриваются способы использования регистрации вакансий и соискателей, в качестве источников информации. Примеры показателей, использующих эти и другие типы данных, можно найти в Томе 1.

4.1.5. Регистрация вакансий как источник информации

ОЭСР определяет вакансии как "количество вакансий, размещенных работодателями в определенный момент времени для найма работников вне их учреждений для заполнения свободных рабочих мест" (OECD, 2012).

Информация о вакансиях является не только необходимым условием для поиска работы соискателям, но может также дать представление о текущей ситуации и краткосрочных тенденциях на рынке труда. Регистрация вакансий как источник информации имеет два важных аспекта: качество уведомлений, например, указание навыков и компетенций, и количество зарегистрированных вакансий

В то время как качественный аспект важен для подбора вакансий, количество (хотя и не отделимое полностью от качества уведомлений) также важно для лучшего понимания текущей ситуации и краткосрочных тенденций, после того как информация будет оценена на предмет того, что зарегистрированные вакансии действительно отражают общий рынок труда. Сопоставление информации о вакансиях, зарегистрированных в службах занятости (и вакансиях из других источников, если необходимо), с информацией о направлениях и зарегистрированных безработных может помочь определить:

- (a) сектора с нехваткой и избытком рабочей силы и навыков;
- (b) неудачные попытки работодателей набрать персонал;
- (c) востребованные профессии.

Постоянные проблемы с наймом могут быть связаны не только с профессиональными навыками, но и с условиями труда, уровнем заработной платы или отсутствием мобильности. Прямые контакты между консультантами ГСЗ и работодателями дают ценное представление о сложности проблемы нехватки рабочей силы на местном уровне.

Регистрация вакансий является основным процессом для всех ГСЗ, независимо от того, является регистрация обязательной или нет. Конвенция МОТ о службах занятости гласит, что служба занятости

должна: "получать от работодателей точную информацию о вакансиях, сообщенных ими службе, и требованиях, которым должны соответствовать работники, которых они ищут" (MOT, 1948). Если запрашиваемая и предоставляемая информация является точной, регистрационные данные могут быть важным источником знаний о текущих потребностях в квалифицированных кадрах в данном регионе. Однако службам занятости с очень небольшой долей рынка необходимо сопоставлять данные о зарегистрированных вакансиях с другими источниками, такими как объявления о работе в государственных печатных и электронных СМИ, чтобы получить информацию, которая действительно отражает ситуацию на рынке труда. Чем меньше доля рынка службы занятости, тем меньше шансов получить репрезентативные административные данные.

Законодательное уведомление о вакансиях

В некоторых странах работодатели обязаны уведомлять службы занятости о наличии вакантных мест. Качество обязательного уведомления зависит не только от информации, запрашиваемой у работодателей, и готовности работодателей предоставить эту информацию, но и от ежедневного обновления. Таким образом, службам занятости не рекомендуется полагаться на уведомление о вакансиях как на основу услуг по подбору персонала.

Если у службы занятости есть возможность разработать собственные форматы регистрации вакансий, качество может быть улучшено за счет детализации информации о профессии и требованиях к квалификации в регистрационных формах. В частности, информация о типах и уровнях выполняемых трудовых функций, требуемой квалификации и/или навыках важна для обеспечения хорошего подбора. Вставка 1 показывает хороший пример описания вакансий.

Там, где возможна регистрация через Интернет, службы занятости могут использовать одно из различных программных средств ⁽⁸⁾ для разработки простых в заполнении электронных форм для работодателей, которые позволяют задавать подробные вопросы без чрезмерных затрат времени.

Вставка 1: Размещение объявлений о вакансиях и регистрация через датскую ГСЗ Jobnet.dk

Создание вакансии онлайн на сайте www.jobnet.dk

В Дании работодатели не обязаны регистрировать вакансии в ГСЗ, но ГСЗ предлагает работодателям бесплатную услугу по размещению объявлений о вакансиях в Интернете. Сначала работодатели должны зарегистрироваться, используя свои идентификационные данные из публичного реестра компаний. Регистрация проверяется и утверждается Управлением рынка труда Дании. После этого работодатель может в любое время войти в систему и создавать новые вакансии по мере необходимости, вводя следующую информацию в онлайн-форму:

- место работы: во время регистрации компания может зарегистрировать одно или несколько мест работы, например, головной офис, различные производства или региональные офисы. Эти места работы затем отображаются в выпадающем меню;
- расположение работы: на рабочем месте или в другом месте, например, в поле, в помещениях клиентов, на строительной площадке;
- статус компании: частная или государственная;
- название профессии: появляется выпадающее меню, в котором отображаются все профессии по мере того, как работодатель вводит первые три буквы. Также возможен поиск названий профессий по отраслям;
- описание вакансии: включает требования к квалификации, навыкам и компетенциям кандидата в виде свободного текста;
- требования к водительским правам;
- тип контракта: полный или неполный рабочий день, постоянный или временный, особые условия;
- крайний срок подачи заявок и контактные данные: дата и контактные данные назначенного лица в компании.

⁸ В дополнение к комплексному собственному программному обеспечению ГСЗ, для этой цели подходят многие недорогие инструменты электронного опроса и не требуют особой подготовки персонала.

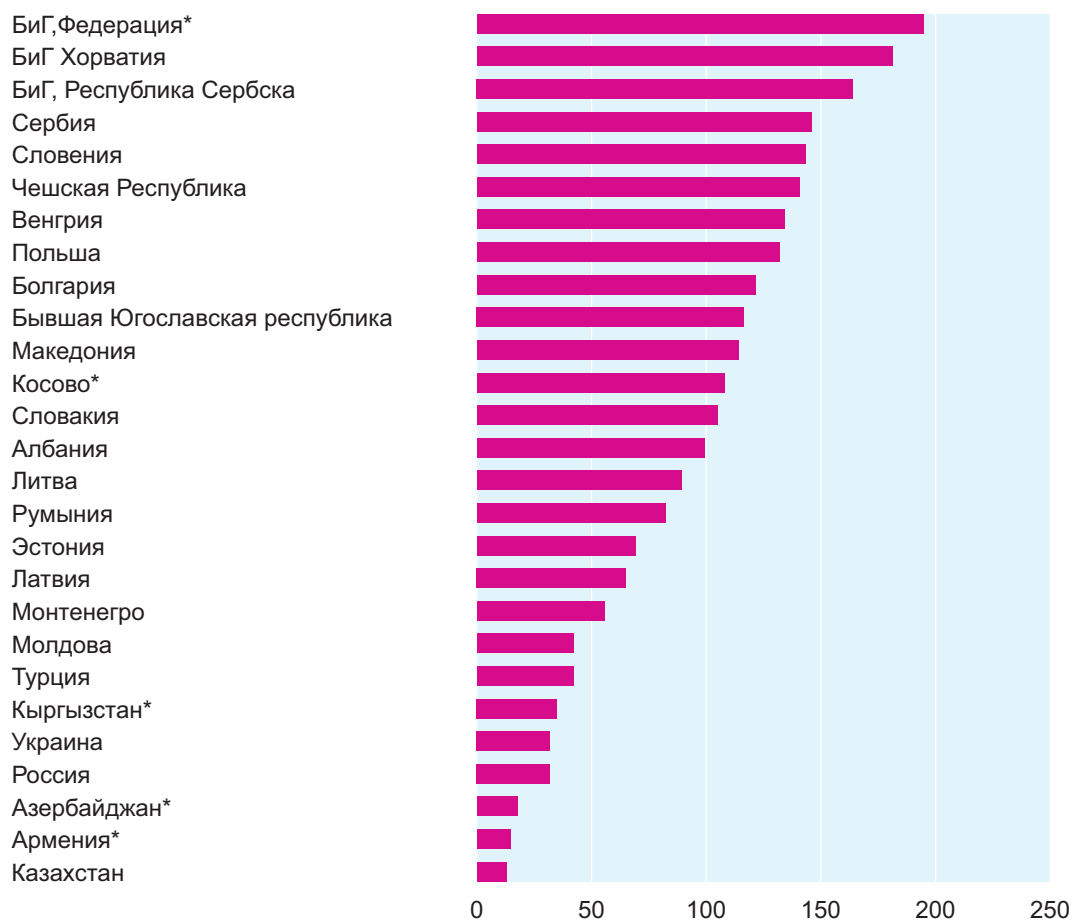
ГСЗ предоставляет работодателям возможность размещать объявления о вакансиях для всех ищущих работу через эту онлайн-службу, экономя деньги, обычно затрачиваемые работодателями на рекламу вакансии, и предоставляя компании доступ к более широкому кругу кандидатов.

Качество информации в базе данных службы занятости можно повысить, если запрашивать более подробную информацию в регистрационных формах и предоставлять работодателям различные каналы для регистрации вакансий, но это не обязательно приведет к увеличению числа вакансий, предлагаемых через службу занятости. Общеизвестно, что даже при наличии законодательно закреплённого уведомления о вакансиях, не все вакансии доводятся до сведения ГСЗ по ряду причин. ГСЗ должна быть в состоянии продемонстрировать, что более качественная регистрация приносит свои плоды, но если работодатели продолжают считать, что регистрация вакансий предъявляет к ним чрезмерные требования, они могут выбрать другие каналы для заполнения вакансий. Даже в тех случаях, когда уведомление является обязательным, работодатели должны орещушать, что "в этом есть что-то для них".

4.1.6. Регистрация лиц, ищущих работу: безработных и занятых

Во многих странах право на социальные пособия или пособия по безработице связано с регистрацией в ГСЗ; люди могут зарегистрироваться в качестве безработных в ГСЗ по ряду других причин, кроме как для получения помощи в поиске работы. Опыт применения мер активизации в Юго-Восточной Европе и Турции показал сложность активизации зарегистрированных безработных, которые вовлечены в неформальную экономику и не могут найти постоянную работу; многие зарегистрированные соискатели не заинтересованы в участии в мерах по активизации (Црнкович-Позаич и Файлер, 2011). Исследование стран Центральной Европы и Азии показывает, что число зарегистрированных безработных в большинстве этих стран значительно отличается от числа ищущих работу, установленного в ходе обследований рынка труда (Куддо, 2010).

Рисунок 6: Соотношение числа зарегистрированных безработных к общему числу безработных, 2009 (%)



(*) 2008; БиГ: Босния и Герцеговина.
Источник: Куддо, 2012.

Понятно, что количество зарегистрированных безработных в системе ГСЗ может не совсем точно отражать количество ищущих работу в стране ⁽⁹⁾, но этот список представляет собой пул предложения рабочей силы, к которому ГСЗ имеет непосредственный доступ при запросе кандидатов для заполнения вакансии. Поэтому поощрение безработных к регистрации является важным предварительным условием, прежде чем службы занятости смогут играть полноценную роль в подборе кандидатов на рынке труда.

Поэтому тенденция многих ГСЗ заключается в развитии услуг для всех, ищущих работу, независимо от их статуса на рынке труда. Эти службы предоставляют общую информацию о рынке труда, информацию о профессиях и спросе на квалификацию, перспективах трудоустройства в различных секторах и текущих вакансиях, доступных для всех, а также поощряют соискателей размещать свое резюме в базе данных ГСЗ. Такой подход позволяет осуществлять подбор без непосредственного участия ГСЗ и без регистрации ищущих работу. Данные, полученные в результате регистрации безработных соискателей, могут предоставить важные данные о предложении труда для ГСЗ, даже если не все пользователи обязаны регистрироваться.

Международная конвенция о ГСЗ (МОТ, 1948) требует, чтобы служба занятости "регистрровала кандидатов на работу, принимала во внимание их профессиональную квалификацию, опыт и желания, проводила с ними собеседования на предмет трудоустройства [и] при необходимости оценивала их физические и профессиональные способности [...]". В некоторых ГСЗ это требование выполняется путем регистрации формальной квалификации соискателя. Однако огромный массив литературы о потребностях в навыках и несоответствиях, ясно показывает, что одна лишь формальная квалификация не предсказывает возможность трудоустройства, и что этой информации недостаточно для целей подбора. Эти данные должны быть дополнены информацией об опыте работы, навыках и, не в последнюю очередь, о предпочтениях ищущего работу. Если регистрация требует, чтобы безработный посетил местный центр занятости или центр трудоустройства для прохождения собеседования, эта информация может быть добавлена в регистрационное досье по минимальной цене. Если данные вводятся в анкету лицом, ищущим работу, сотрудники ГСЗ должны подтвердить и дополнить информацию, задавая вопросы для уточнения неясной или недостающей информации. ГСЗ, использующие онлайн-регистрацию, часто разделяют процесс на один модуль, где безработный регистрирует личные и контактные данные, дополнительные модули для квалификации и опыта (иногда в форме резюме), и заключительный модуль для ввода предпочтений по работе. Например, немецкая онлайн-биржа Jobbörse (биржа труда) предлагает профиль из четырех модулей:

- мои личные данные (имя, адрес, дата рождения и т.д.);
- моя биография;
- мои навыки;
- мои заявления о приеме на работу.

Источник: Федеральное агентство занятости населения Bundesagentur für Arbeit, 2013.

После регистрации информация о формальной квалификации, опыте работы и предпочтениях в работе может быть закодирована сотрудниками ГСЗ в соответствии с используемыми отраслевыми и профессиональными классификациями. Ценность информации в решающей степени зависит от наличия надежных систем классификации профессий и отраслей на национальном уровне, которые предпочтительно связать с такими системами, как международная стандартная классификация профессий (МСКЗ) (МОТ, 2010) и международная стандартная промышленная классификация всех видов экономической деятельности (МСОК), или, в качестве альтернативы, европейская и североамериканская классификация экономических секторов (NACE) или североамериканская система классификации отраслей (NAICS) соответственно. Это обеспечивает статистическое сравнение спроса и предложения по секторам и профессиям и позволяет ГСЗ и провайдерам обучения оперативно реагировать на любые дисбалансы и несоответствия. Если система классификации соответствует международным стандартам, это также позволит сравнивать данные на международном уровне, однако внедрение классификации, соответствующей международным стандартам, принятой всеми национальными игроками, потребует согласованных усилий всех поставщиков данных. Вставка 2 дает некоторое представление о сложности таких усилий. Более подробную информацию об использовании стандартных систем классификации можно найти в Томе 1.

⁹ Различия в данных также обусловлены различиями в методологии обследований рабочей силы и административных данных ГСЗ.

Вставка 2: Разработка национальной системы классификации на основе международных стандартов – Ливан

Ливан – относительно небольшая страна со средним уровнем дохода, чье население составляет около 4 миллионов человек, и активная рабочая сила – около 1,2 миллиона. Однако статистика в целом и статистика труда в частности составляется нерегулярно и непоследовательно. Статистика труда, если и когда она составляется, не является сопоставимой, поскольку она создается различными участниками с использованием различных методологий и без единого стандарта для классификации профессий.

В результате была предпринята инициатива по разработке национальной системы классификации профессий в соответствии с международными стандартами. Эта инициатива была признана крайне важной, поскольку Ливан как принимает, так и отправляет большое количество трудящихся-мигрантов.

Эта инициатива была начата в 2011 году и, как ожидается, принесет плоды к 2014-15 годам при участии следующих учреждений:

- Министерство труда;
- Министерство образования, высшего и профессионально-технического образования;
- Министерство промышленности;
- Национальное управление занятости;
- Центральное управление статистики;
- Национальный фонд социального страхования;
- Совет государственной службы;
- Главное управление общей безопасности (занимается регистрацией мигрантов);
- Широкий круг научно-исследовательских учреждений

План включает следующие мероприятия:

- семинары и учебные мероприятия по МСКЗ;
- обзор классификаций, используемых в Ливане;
- создание руководящего комитета для руководства процессом и технических комитетов для решения конкретных технических проблем;
- разработка единой классификации для использования в национальной классификации и принятие этой классификации путем представления в Совет министров – высший ответственный орган для этой инициативы в Ливане;
- издание министерского указа об обязательном использовании этой классификации для всех производителей данных

4.1.7. Вакансии, объявленные через другие источники

Во многих странах информация о вакансиях, предоставляемая ГСЗ, дополняется широким спектром коммерческих порталов по трудоустройству в дополнение к традиционным объявлениям о работе в газетах. Эти интернет-порталы все чаще дополняют или заменяют объявления о работе в печатной прессе и профессиональных журналах, а также в онлайн-версии этих СМИ. Такие порталы часто объединяют объявления из различных источников, включая специализированные банки вакансий (например, ориентированные на сотрудников ИКТ или государственных служащих) и онлайн-газеты.

Можно выделить два основных типа онлайн-порталов по трудоустройству:

- (a) порталы, где работодатели платят за размещение объявлений о вакансиях, часто специализирующиеся на определенном секторе, профессии или регионе (например, для специалистов ИКТ, для сектора здравоохранения или для вакансий в конкретной местности);
- (b) порталы, использующие программные движки для поиска работы в Интернете, собирая и отображая объявления о работе на других порталах и в СМИ; бизнес-модель таких порталов заключается в предоставлении контента (объявлений о работе и резюме), который генерирует большой объем трафика, делая сайт привлекательным рекламным каналом. Эта технология также используется государственными учреждениями, такими как немецкая ГСЗ, где робот выявляет объявления о работе и размещает их на официальном сайте.

Рисунок 7: Спрос на рабочие места в режиме реального времени: топ-50 объявлений о вакансиях (апрель 2013)

Код SOC (ONet-6)	Название профессии	Объявления о вакансиях в реальном времени	Средняя зарплата в реальном времени (долл. США)	Объявления о вакансиях в реальном времени, где требуется аттестат (за исключением случаев, когда это неприменимо) (%)	Объявления о вакансиях в реальном времени, где требуется степень на уровне колледжа/ степень помощника (за исключением случаев, когда это неприменимо) (%)	Объявления о вакансиях в реальном времени, где требуется степень бакалавра или выше (за исключением случаев, когда это неприменимо) (%)	Объявления о вакансиях в реальном времени без указания требования к образованию (%)
41-1011	Руководители нижнего звена/ менеджеры работников розничной торговли	2 579	50 441	43	5	51	44
15-1121	Аналитики компьютерных систем	2 482	91 342	5	2	91	38
13-2011	Бухгалтеры и аудиторы	2 462	73 673	12	0	86	36
11-1021	Генеральный и операционные менеджеры	2 406	97 155	9	1	88	33
15-1132	Разработчики программного обеспечения, приложений	2 347	91 799	7	3	88	39
29-1141	Дипломированные медсестры	2 237	75 909	5	12	81	45
41-4012	Торговые представители, оптовая торговля и производство, кроме технической и научной продукции	2 236	69 671	30	4	65	39
11-2021	Менеджеры по маркетингу	2 082	93 821	2	0	97	28
43-4051	Представители службы поддержки клиентов	1 688	34 466	69	8	22	44
11-3031	Финансовые менеджер	1 636	106 649	16	0	83	28
11-2022	Менеджеры по продажам	1 545	87 015	23	1	74	42
13-2051	Финансовые аналитики	1 459	69 136	7	0	91	26
43-6011	Исполнительные секретари и административные ассистенты	1 335	70 398	19	4	76	36
13-1111	Аналитики по вопросам управления	1 254	83 025	7	0	91	38

(За исключением случаев, когда это неприменимо): за исключением объявлений, без указания требования к образованию

Источник: Штат Нью Джерси, 2013.

Эти порталы вакансий могут также использоваться в качестве источника информации ГСЗ и другими провайдерами занятости. Одно из потенциальных решений заключается в том, чтобы сотрудники службы занятости читали объявления о вакансиях как часть своей повседневной работы, улучшая общий обзор спроса на рынке труда, а затем проводили анализ содержания объявлений. До недавнего времени этот подход был слишком ресурсоемким, поскольку требовал ручного ввода данных (запись конкретных слов в объявлениях) или специального программного обеспечения для анализа содержания. В результате его применение было ограничено исследованиями или

разовыми анализами, проводимыми по заказу таких организаций, как профсоюзы или ассоциации работодателей, желавшие получить описание потребностей в квалифицированных кадрах на конкретном рынке труда. Однако программные средства все чаще позволяют ГСЗ и другим провайдерам услуг по трудоустройству анализировать интернет-объявления о вакансиях для выявления текущих и новых тенденций и моделей найма в режиме реального времени (Altstadt, 2011).

Анализ онлайн-объявлений о вакансиях в режиме реального времени имеет ряд преимуществ перед традиционными источниками данных и информации о тенденциях найма, поскольку он может:

- агрегировать большое количество онлайн объявлений о работе для предоставления обширной, подробной и своевременной информации;
- быстро собирать и анализировать объявления о работе за меньшую стоимость, чем при других подходах, благодаря автоматизации большей части процесса;
- извлекать большое количество информации из объявлений о вакансиях, включая о требуемых во многих случаях специализированных навыках и сертификатах.

Данные о вакансиях, собранные ГСЗ, могут быть объединены с данными из других источников для получения насыщенной информацией картины потребностей в навыках и подборе персонала, которая может быть предоставлена сотрудникам и заинтересованным сторонам в структурированном виде.

Рисунок 7 показывает выдержку из списка 50 самых востребованных профессий, составленного на основе автоматизированного анализа объявлений о вакансиях в режиме реального времени. Этот анализ был проведен частной компанией, предоставляющей онлайн технологические услуги по поиску и подбору вакансий для Департамента труда и развития трудовых ресурсов штата Нью-Джерси, США, в апреле 2013 года.

4.2. Улучшение услуг по подбору персонала через партнерство

В этой главе подчеркивается значение сотрудничества с работодателями, НПО и провайдерами услуг обучения, предлагаются способы, с помощью которых ГСЗ может оптимизировать услуги для них.

Хорошее сотрудничество между службами занятости, группами работодателей и организациями работников является необходимым условием для обеспечения соответствия навыков требованиям рабочего места. Там, где обучение является частью процесса подбора, этот трехсторонний подход должен включать тесное сотрудничество с провайдерами услуг по обучению.

Партнерство с НПО также может дать дополнительные преимущества, особенно в странах с большой неформальной экономикой или там, где ГСЗ управляют лишь небольшой долей вакансий и соискателей. Примеры из Латинской Америки, приведенные Пероминго (2012), показывают, как партнерство между ГСЗ и НПО или местными предприятиями в некоторых случаях привело к повышению квалификации и улучшению возможностей трудоустройства, предоставляя компаниям более широкий доступ к кандидатам с соответствующими навыками. Приведенный в приложении пример Индии также является ярким примером того, как услуги подбора могут охватить микропредприятия и часть неформальной экономики, через технологию мобильных телефонов для сообщения вакансий безработным, не имеющим доступа к Интернету и, возможно, с плохими навыками чтения.

Установление сотрудничества с работодателями - это четырехэтапный процесс:

- (a) знакомство с окружением: определение типа работодателей и учебных заведений, представленных на местном или региональном уровне;
- (b) посещение их для установления контакта и начала сотрудничества;
- (c) поддержание рабочих отношений;
- (d) развитие услуг совместно с работодателями и для работодателей.

4.2.1. Подходы ГСЗ к партнерству и сети связей ГСЗ

На быстро меняющихся рынках труда участие заинтересованных сторон в улучшении подбора персонала имеет решающее значение. Все чаще наблюдается тенденция в ГСЗ отходить от позиции "один подход на все случаи" и все чаще использовать партнерство и субподряд в предоставлении услуг по трудоустройству

В зависимости от уровня реализации политики в партнерстве будут участвовать различные заинтересованные стороны; социальные партнеры, группы работодателей и организации работников являются важными заинтересованными сторонами на национальном уровне. Участие социальных партнеров в разработке политики занятости может внести значительный вклад в легитимность политических мер и обеспечить сотрудничество социальных партнеров на более низких уровнях их реализации. Участие НПО также может гарантировать, что национальные меры учитывают потребности конкретных групп соискателей.

На национальном или региональном уровне партнерство имеет решающее значение для улучшения подбора, поскольку это требует участия и действий всех заинтересованных сторон (провайдеров образования и обучения, работодателей и НПО). В сообщении Европейской сети руководителей ГСЗ (HoPES, 2011) подчеркивается необходимость партнерства на всех уровнях.

В Европе в настоящее время наблюдается довольно сильная тенденция к партнерству и субподряду; ЕС установил партнерство между службами занятости (PARES) для улучшения сотрудничества между государственными, частными и неправительственными провайдерами услуг в сфере занятости. Недавний стратегический диалог в рамках программы PARES был посвящен оценке партнерства и сосредоточен на том, как создать систему оценки для субподряда. Повышенный интерес к субподряду основывается на предположении, что детальная оценка навыков и готовности к рынку труда соискателей зачастую может быть более эффективно проведена частными провайдерами или НПО, специализирующимися на навыках и барьерах, с которыми сталкивается определенная целевая группа, или на требованиях к компетенции в конкретном секторе.

В этой модели частные провайдеры обучения часто предоставляют консультации, связанные с обучением, направленным на конкретные востребованные навыки на рынке труда. Аналогичным образом, НПО удовлетворяют интересы групп граждан, которые сталкиваются с трудностями в доступе на рынок труда по различным причинам: молодежь, иммигранты, граждане с ограниченными возможностями и этнические меньшинства. Конкретная роль НПО в сфере услуг занятости менее четко определена и описана, чем роль ГСЗ и ЧАЗ, и во многом зависит от институциональной структуры и возможностей ГСЗ в той или иной стране. НПО могут выполнять несколько функций: консультирование по вопросам рынка труда и обучение для целевой группы соискателей; информирование работодателей об ограничениях и возможностях, связанных с наймом сотрудников из их конкретной целевой группы; переговоры с работодателями о возможностях получения опыта работы или постоянной работы с субсидированием заработной платы для отдельных представителей целевой группы; помощь соискателям из целевой группы, в поиске и сохранении работы.

Исследование практики субподряда европейских ГСЗ (Финн, 2011) подтверждает, что частные провайдеры могут улучшить результаты на рынке труда для определенных групп и привнести инновации в предоставление услуг, хотя для эффективного субподряда необходимы предварительные условия, такие как разработка стандартов и процедур государственных закупок, а также создание систем мониторинга и обеспечения качества. Основные преимущества субподряда заключаются в привлечении организаций гражданского общества, которые могут лучше отстаивать и удовлетворять потребности конкретных целевых групп, а также в потенциальном предоставлении большей гибкости в отношении выделения ресурсов. Также может быть достигнуто определенное повышение эффективности, но оно, как правило, не быстрое, так как необходимо обучение. Субподряд позволяет ГСЗ гибко адаптировать свои возможности к колебаниям на рынке труда и приобретать специализированные услуги для определенных групп клиентов (Финн, 2011). Контракты с НПО заключаются на определенный срок, обычно годовой. Субподрядчики могут финансироваться различными способами, включая возмещение затрат (на основе заранее утвержденного бюджета), контракты с фиксированной результат-ориентированной ценой (оплата по результатам), также становятся все более распространенными при заключении субподрядных договоров на обучение на рынке труда, предусматривая бонусы или штрафы в зависимости от достижения оговоренного показателя трудоустройства.

Совершенно иная модель существует в Австралии, где все службы занятости работают по контракту с центральным правительством, а право на предоставление финансируемых государством услуг занятости выставляется на тендер каждые три года. Этот процесс является лишь одним из элементов пакета мер под названием "Создание будущей рабочей силы Австралии" (BAFW), который направлен на стимулирование участия рабочей силы и развитие навыков.

Австралийская служба занятости (АСЗ) – это не организация как таковая, а концепция, реализуемая через программу. Чтобы получить право на реализацию АСЗ, организации, участвующие в тендере, должны соответствовать очень подробному и полному набору технических требований. Согласно обзору первого периода программы, эта новая организационная модель дала высокие результаты и продемонстрировала эффективность и гибкость (Министерство образования, занятости и трудовых отношений, не указана дата). Провайдеры услуг объединены в ассоциацию, известную как Национальная ассоциация служб занятости (НАСЗ), которая представляет интересы поставщиков услуг перед правительством и предоставляет им доступ к различным услугам и инструментам. НАСЗ открыта для всех, кто предоставляет услуги по трудоустройству, а не только для тех, кто предоставляет АСЗ (НАСЗ), обеспечивая оперативное сотрудничество по предоставлению целевого обучения на рынке труда.

Дополнительные преимущества можно получить от расширения партнерства между ГСЗ и учреждениями образования и профессиональной подготовки. Предоставление этим учреждениям доступа к информации о спросе на профессиональные навыки позволяет им корректировать свои программы обучения и учебные планы, а также положительно влияет на информацию о предложении.

На операционном уровне партнерство между ГСЗ и местными учебными заведениями ПТОО может способствовать обеспечению своевременного предложения курсов непрерывного обучения в ситуациях реструктуризации промышленности или когда компания, приходящая в регион, нуждается в обучении новых сотрудников определенным рабочим функциям. Там, где ГСЗ успешно работают на отраслевом уровне, учебные заведения ПТОО могут участвовать в этом процессе, позволяя руководству учебных заведений, преподавателям и инструкторам быть в курсе ситуации в конкретном секторе.

4.2.2. Региональное сотрудничество и партнерство для управления миграцией

Партнерство и сотрудничество на наднациональном (региональном или межстрановом) уровне является жизненно важным элементом. Сотрудничество приобретает все большее значение на фоне глобализации и миграции, а создание единого рынка труда в Европе является сильным стимулом для сотрудничества между ГСЗ. Кроме того, взаимное обучение и наращивание потенциала являются основными целями Всемирной ассоциации государственных служб занятости (ВАГСЗ). Частные службы занятости, возможно, имеют более давние традиции работы на глобальном уровне, чем ГСЗ; международная конфедерация частных агентств занятости CИЕТТ была создана в 1992 году. Эта организация предлагает своим членам возможности обмена передовым опытом в форме ежегодных конференций, семинаров, общих собраний и информационных бюллетеней.

Наднациональные органы, такие как ЕС, и национальные власти во всем мире в настоящее время направляют значительные ресурсы и усилия на разработку политики и стратегических ресурсов для улучшения соответствия навыков на наднациональном уровне. В следующем разделе данного руководства будут рассмотрены три примера подходов к транснациональному партнерству для улучшения соответствия рынка труда: двусторонние соглашения о найме, примером которых является соглашение между Канадой, Мексикой и некоторыми странами Карибского бассейна; двусторонние партнерства, способствующие трансграничной мобильности, примером которых является партнерство по улучшению мобильности рабочей силы в Молдову и из Молдовы между Молдовой и ЕС; и транснациональные усилия по улучшению общей мобильности, примером которых является подход ЕС к улучшению мобильности внутри Европы, направленный на устранение барьеров для мобильности и улучшение признания квалификаций через границы.

Что касается первого из этих направлений, то в Канаде давно действует программа содействия найму иностранных работников на временные должности в сельскохозяйственном секторе, впервые созданная в 1966 году. В 2006 году в рамках этой же программы 7 806 мексиканских и 7 770 карибских рабочих переехали на работу в Канаду (Басок, 2007), и частично программа была расширена, чтобы охватить все страны.

Вставка 3: Программа временных иностранных работников (TFWP) – Канада

Работодатели могут нанимать временных иностранных сельскохозяйственных работников (ВИР) по четырем направлениям, каждое из которых имеет определенные критерии, которым необходимо соответствовать.

- Программа сезонных сельскохозяйственных работников (ПССХР)
- ВИР должны быть из Мексики или некоторых стран Карибского бассейна;
- продукция должна быть включена в Национальный реестр товаров;
- деятельность должна быть связана с первичным сельским хозяйством на ферме;
- должности могут быть как низко-, так и высококвалифицированными.

Сельскохозяйственное направление

- ВИР могут быть из любой страны;
- продукция должна быть включена в Национальный реестр товаров;
- деятельность должна быть связана с первичным сельским хозяйством на ферме;
- должности могут быть как низко-, так и высококвалифицированными.

Направление для низкоквалифицированных профессий

- производство НЕ включено в Национальный реестр товаров;
- работодатели могут нанимать ВИР на любую низкоквалифицированную сельскохозяйственную должность;
- образование или формальная подготовка, необходимые для данной профессии, включают в себя:
 - аттестат средней школы, или
 - максимум два года обучения по конкретной специальности.

Направление для более высококвалифицированных профессий

- Работодатели могут нанимать ВИР на любую высококвалифицированную сельскохозяйственную должность;
- образование или формальная подготовка, необходимые для данной профессии, включают:
 - университетское образование,
 - образование в колледже,
 - профессионально-техническое образование,
 - профессиональная подготовка.

Источник: Человеческие ресурсы и развитие навыков в Канаде, 2013.

Как указывает описание во Вставке, Канадская программа и соглашения с посылающими странами четко нацелены на конкретные типы рабочих мест в сельском хозяйстве, с целью предупредить сдерживающие факторы в производстве.

Вставка 4: Партнерство по мобильности: укрепление потенциала для управления трудовой и возвратной миграцией – Молдова

Партнерство по мобильности между Молдовой и странами ЕС координируется Государственной службой занятости Швеции (Arbetsförmedlingen). Партнерство объединяет Министерство труда, социальной защиты и семьи Молдовы, и Национальное агентство занятости с государственными учреждениями (в основном, министерствами труда и социальной политики) из девяти стран-членов ЕС (Германия, Италия, Румыния, Венгрия, Болгария, Литва, Чехия, Франция, Швеция) и ЕФО.

Основными целевыми группами партнерства являются возвращающиеся граждане Молдовы, члены молдавской диаспоры, участвующие в циркулярной миграции, их семьи, общины поселения после возвращения и потенциальные мигранты. Субъекты частного сектора включают организации гражданского общества, занимающиеся вопросами миграции, организации работодателей, профсоюзы, академические учреждения и частные агентства занятости.

Целью партнерства по мобильности является продвижение легальной мобильности между Молдовой и ЕС. Это предполагает укрепление потенциала молдавских властей по управлению возвратной миграцией и поддержке социальной, и экономической реинтеграции молдавских граждан, вернувшихся из-за рубежа, а также лучшее информирование населения Молдовы о возможностях легальной работы и жизни в ЕС.

Одним из ключевых направлений деятельности компонента ЕФО является создание систем признания неформального и спонтанного обучения, включая новые навыки, не предусмотренные существующей системой квалификаций. Были определены профили профессий, и можно установить связь между стандартами профессий и образования.

В результате этой инициативы, соискатели среди молдавской диаспоры, могут ознакомиться с молдавским рынком труда и подать заявку на имеющиеся вакансии, а работодатели могут выбирать кандидатов из числа молдаван с опытом работы в ЕС и навыками, которые так необходимы в Молдове.

Источник: Практический пример в Приложении.

Для сравнения, политика и инициативы по повышению мобильности в Европе носят гораздо более общий характер и основываются на обосновании, сформулированном в 2005 году в коммюнике тогдашнего президента ЕС Мануэля Баррозо:

«Рынки труда должны функционировать лучше, создавая стимулы для людей работать и для предприятий принимать их на работу, а также создавать больше и лучшего качества рабочие места. Это потребует значительных инвестиций в человеческий капитал и большей адаптивности рабочей силы на более инклюзивных рынках труда» (Европейская комиссия, 2005).

С 2005 года экономический кризис, глобализация и технологические изменения усилили политический акцент на эффективности подбора персонала. Экономический кризис во многих странах привел к быстрому увеличению притока безработных в службы занятости, что увеличило нагрузку на персонал и другие ресурсы. Кроме того, как отмечают Андерсен и др. (2010), текущая глобализация рынков и последующее конкурентное давление означают, что информация о рынке труда должна быть все более упреждающей. Это необходимо для того, чтобы провайдеры образования и обучения могли разрабатывать свои предложения в ответ на текущий спрос, а также для того, чтобы обучение и образование способствовали инновациям в производстве товаров и услуг, а также в государственном секторе. Интернет и социальные сети открывают новые возможности для провайдеров информации и услуг, включая посредников на рынке труда. В результате последних событий расширились возможности для различных видов самообслуживания через Интернет, в то время как службы занятости признают, что обширные услуги, персональные консультации и рекомендации не могут быть предложены каждому.

Европейская комиссия инициировала ряд мер по улучшению навыков и соответствия навыков на европейском уровне в рамках инициативы «Повестка дня для новых навыков и рабочих мест». Недавно был запущен один из конкретных разделов, Европейская панорама навыков (Вставка 5), чтобы помочь людям лучше понять, какие навыки наиболее необходимы сейчас и в будущем.

Вставка 5: Сайт ЕС Панорама навыков

Панорама навыков ЕС объединяет в единую базу данных информацию о потребностях и несоответствиях в навыках из нескольких различных национальных, европейских и международных источников. Доступ к ней осуществляется через специальный динамический веб-сайт, где пользователи могут просматривать информацию в соответствии с четырьмя различными точками входа: профессия, сектор, страна, навыки.

Это позволяет пользователям контекстуализировать информацию в соответствии с конкретными потребностями. Показатели из разных источников могут быть тут же сопоставлены, обеспечивая полное представление всей доступной информации.

Панорама предоставляет еще два инструмента:

- набор аналитических показателей, сфокусированных на тенденциях в сфере занятости и на конкретных отраслевых или сквозных навыках;
- перечень существующих источников информации на национальном, европейском или международном уровне.

Панорама навыков является ключевым результатом флагманской инициативы «Повестка дня для новых навыков и рабочих мест».

С панорамой можно ознакомиться по адресу: <http://euskills panorama.ec.europa.eu>

Цель панорамы – помочь в подборе и мобильности. Она содержит подробную информацию по секторам, профессиям и странам, а также включает «аналитические обзоры», описывающие общую ситуацию на рынке труда в Европе для отдельных профессий или типов навыков. На первом этапе разработки информация в базе данных собиралась с целью сопоставимости по всей Европе, а не для предоставления точной информации о профессиях в национальном контексте. В результате, основной аудиторией пользователей базы данных, вероятно, будут профессионалы, такие как политики и государственные служащие.

На более оперативном уровне ЕС поддерживает трансграничную консультационную сеть служб занятости – Европейские службы занятости (EURES) ⁽¹⁰⁾. Специальные консультанты EURES работают в государственных службах занятости, специализируясь на практических, юридических и административных вопросах, связанных с мобильностью на национальном и трансграничном уровнях. На практике это означает, что они предлагают помощь иностранным соискателям, ищущим работу в своей стране, работодателям, желающим нанять сотрудников из-за рубежа, и соискателям в своей стране, желающим переехать за границу. Обзорная информация по таким вопросам, как состояние рынка труда, включая информацию о возможностях трудоустройства на основе данных Европейского мониторинга вакансий ⁽¹¹⁾, условия жизни и работы и правила свободного передвижения в каждом европейском государстве-члене, доступна на портале «Жизнь и работа» ⁽¹²⁾. EURES также предлагает ряд онлайн-услуг для соискателей и работодателей, а по запросу можно получить персональный совет и консультацию.

Эти инициативы ЕС демонстрируют, как национальные подходы к подбору персонала могут быть дополнены транснациональными подходами, поддерживающими трансграничную мобильность. С точки зрения макроуровня, такие подходы могут поддерживать мобильность в более широком масштабе. С индивидуальной точки зрения, услуги могут способствовать менее бессистемному найму иностранной рабочей силы или поиску работы в другой стране, тем самым способствуя улучшению мобильности рабочей силы.

4.2.3. Партнерство с работодателями для лучшего подбора персонала

Если ГСЗ недостаточно хорошо информирована о бизнес-среде в своей зоне охвата, она должна проконсультироваться с любыми доступными источниками, чтобы лучше понять ситуацию на местном рынке труда. Необходимая информация включает:

- перечень секторов (включая государственный сектор), представленных на рынке труда ⁽¹³⁾;
- относительное значение каждого сектора в регионе с точки зрения занятости;
- типы и уровни занятости (уровни квалификации);
- тренды (какие сектора растут или сокращаются);
- структура (размеры компаний, кластеризация).

В дополнение к объявлениям о вакансиях и опросам работодателей, такое картирование может включать данные и информацию:

- из региональной или местной бизнес-статистики;
- от национальных или региональных органов власти;
- от бизнес-ассоциаций;
- от организаций работодателей.

¹⁰ См: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=en&catId=3&parentCategory=3>

¹¹ Европейский монитор вакансий – это ежеквартальный бюллетень, описывающий ситуацию с вакансиями в Европе на основе следующих данных. Источники: обследование рабочей силы, включающее 27 стран по данным за третий квартал 2011 года; статистика вакансий, 26 стран, включая оценки; и данные регистрации вакансий и безработных из ГСЗ, 20 стран.

¹² См: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0>

¹³ Первичный сектор (сельское хозяйство и/или рыболовство) играет важную роль во многих ТДК, но в этом секторе часто велика доля неформальной деятельности. Для того чтобы провайдеры услуг занятости способствовали инновациям и росту в этом секторе, им крайне важно знать о рабочих функциях и условиях труда в нем.

На этом этапе важна роль национального или центрального органа, который должен отвечать за обеспечение региональных и местных отделений соответствующей, простой для понимания информацией, а также инструментами:

- статистическая информация, относящаяся к ситуации местного или регионального отделения;
- доступ к источникам информации о работодателях в регионе;
- инструменты для хранения и анализа информации о местном бизнес-ландшафте.

Вставка 6 подробно описывает пример многоуровневой стратегии управления, демонстрирующей согласованные усилия по сбору и распространению информации о рынке труда и обеспечению того, чтобы она доводилась до сведения провайдеров обучения из Турции.

Вставка 6: Skills'10 (UMEM Beceri '10) – Turkey Навыки '10 (UMEM Beceri '10) – Турция

В Турции организация работодателей (Союз торговых палат и товарных бирж, TOBB), объединила усилия с Университетом экономики и технологий TOBB для проведения национальных опросов. Они собирают и анализируют квалификацию и потребности работодателей в кадрах, чтобы подобрать стажеров для прохождения практики в компаниях, обеспечить трудоустройство успешных стажеров, а также координировать стратегию коммуникации с помощью веб-сайта программы и центральной информационной системы.

Эта информация передается в Министерство труда и социального обеспечения, которое совместно с государственной службой занятости İŞKUR отвечает за финансирование учебных курсов, выплату пособий стажерам, создание стимулов для найма, а также информирование, отбор и подбор безработных для участия в учебных мероприятиях. Министерство образования обеспечивает обучение через отдельные профессиональные школы (специализированные центры профессиональной подготовки UMEM).

Источник: Практический пример в Приложении.

Кластеризация работодателей на местном или субрегиональном уровне может помочь улучшить подбор. Рисунок 8 показывает прототип шаблона кластеризации, который может быть использован для информирования и адаптации подхода услуг ГСЗ для компаний. Различные типы предприятий имеют различные потребности, и, в частности, малые предприятия нуждаются в поддержке для повышения возможностей управления человеческим ресурсом в плане того, как они нанимают, размещают и обучают свой персонал.

Рисунок 8: Кластеризация типов работодателей

Кластеризация работодателей может улучшить подбор

Тип предприятия	Рабочие места	Процесс подбора	Проблемы навыков
Растущие отрасли (высокотехнологичные, экспертно-ориентированные)	Руководители высшего звена, специалисты, техники, высокая заработная плата	Частные агентства занятости, общественный капитал	Специализированное обучение, учет специфики предприятия
Сектор услуг	Гибкие и нетипичные формы работы	Самоорганизованный поиск работы, агентства временной занятости	Общие навыки, инновационные способности
Традиционные ремесла и промыслы	Различные формы трудовых контрактов	Традиционные услуги по подбору персонала (ГСЗ), а также неформальная практика найма.	Квалифицированные и полуквалифицированные специалисты, определенные профили квалификации
Старые отрасли, компании в процессе реструктуризации	Сокращение штатов и частые массовые увольнения	Запрашиваемые услуги по трудоустройству уволенных (ГСЗ или специализированные провайдеры)	Устаревшие навыки, требуется переобучение

Тип предприятия	Рабочие места	Процесс подбора	Проблемы навыков
Государственный сектор	Высокая степень защиты занятости	Регулируемый доступ и формализованный процесс найма, роль ГСЗ различна	Требования формального образованию, обучение организовано в государственном секторе
Неформальная экономика, микропредприятия	Отсутствие социальной защиты, небезопасные рабочие места	Неформальные способы найма	Неквалифицированный или низкоквалифицированный труд, повышение квалификации

Следующим шагом является установление контактов с работодателями. Этот важный вид деятельности предлагает недорогое решение для повышения качества подбора персонала без инвестиций в сложные системы на базе ИКТ.

Исследование 15 европейских ГСЗ (де Конинг и Гравештейн, 2012) показало, что первоначальный контакт осуществляется с помощью различных подходов и методов, некоторые из которых представлены в Вставке 7.

Вставка 7: Подходы к первому контакту с работодателями

- Фламандско-бельгийская ГСЗ ориентирована в первую очередь на МСП и делит компании по секторам. Каждый менеджер по работе с клиентами составляет индивидуальный план для выделенного района и охватываемого сектора (секторов) на основе местных знаний и развития. Первоначальный контакт осуществляется по телефону, а затем следует визит к работодателю.
- В Эстонии ГСЗ проводит информационные мероприятия и мероприятия по сотрудничеству для работодателей на национальном, региональном и местном уровнях, представляя услуги и поддержку ГСЗ и получая обратную связь.
- В Ирландии ГСЗ связывается с новыми начинающими работодателями сразу же после объявления о старте. Национальный колл-центр (НСС) информирует работодателей обо всех доступных услугах, когда работодатель делает первый звонок.
- В Литве ГСЗ сегментирует работодателей в базе данных. Работодатели отбираются по размеру (количеству работников), и ГСЗ определяет стратегических работодателей (тех, кто создает наибольшее количество вакансий). Литовская ГСЗ утверждает, что наиболее эффективным инструментом для установления первого контакта является личная встреча.

Источник: де Конинг и Гравештейн, 2012.

Предоставление сотрудникам службы занятости возможности посетить работодателя, поговорить с сотрудниками, ответственными за подбор персонала, и понаблюдать за условиями труда в компании, будь то государственная или частная, может повысить ценность и качество информации, которую служба занятости предлагает ищущим работу. Личная встреча облегчает обеим сторонам прямой и неформальный подход друг к другу.

Это подтвердило исследование швейцарских служб занятости, в ходе которого были получены статистические данные, свидетельствующие о том, что в тех случаях, когда специалисты по работе с клиентами (консультанты по трудоустройству, персонал, работающий непосредственно с клиентами) имеют связи с работодателями, повышаются шансы их клиентов на трудоустройство. В ходе исследования сотрудников служб занятости спрашивали, сколько времени они уделяют консультированию, административным задачам и контактам с работодателями. Результаты показали, что те работники, которые посвящали работодателям большую часть своего рабочего времени, чаще рассматривали работодателей как важный источник информации. Личные контакты с работодателями не только повышают шансы на трудоустройство ищущих работу, но и укрепляют доверие с работодателем, который впоследствии с большей вероятностью сообщит о вакансиях в ГСЗ, расширяя набор «лучших» предлагаемых вакансий.

Этот аспект доверия также подчеркивается в описании служебного подхода к работодателям Французской ГСЗ, которое приводится во Вставке 8.

Вставка 8: Сегментирование работодателей – Франция

Во Франции сбор новых контактов проводится специальными группами по телефону, визитам или по почте в зависимости от размера компании и ее потенциала найма. С 2011 года ГСЗ использует ИТ-пакет для сегментации работодателей. Восемь сегментов формируются с помощью инструмента сегментации, определяемого по трем критериям: потенциал найма: измеряется количеством работников, принятых на работу за предыдущий отчетный период; трудности с наймом, известные из различных источников; близость к ГСЗ, измеряемая количеством вакансий, представленных каждой компанией в ГСЗ.

Важно, чтобы такие визиты были организованы таким образом, чтобы создать атмосферу взаимного доверия. Провайдер услуг по трудоустройству должен четко дать понять работодателю, что цель визита – лучше понять ситуацию работодателя и его потребности в найме.

Источник: де Конинг и Гравештейн, 2012.

Ресурсы, которыми располагают службы занятости для посещения работодателей, различны. В тех ГСЗ, которые включили посещение работодателей в свою деятельность, часто существует разделение между сотрудниками, работающими с работодателями, и теми, кто работает с ищущими работу. Однако, поскольку информационная ценность таких визитов значительна, а полученные в результате знания часто могут быть непосредственно использованы при консультировании, провайдеры услуг занятости должны стремиться к тому, чтобы все сотрудники, непосредственно контактирующие с ищущими работу, посещали работодателей как минимум один раз в год, а лучше – чаще. Руководители в службах занятости также могут помочь повысить значимость этой деятельности, лично и регулярно совершая такие визиты. Посещения компаний можно планировать таким образом, чтобы охватить все наиболее важные сектора и типы компаний (малые, средние, крупные, частные и государственные), а также чтобы сотрудники ГСЗ могли встречаться для обмена опытом в неформальной обстановке после серии посещений.

4.2.4. Развитие услуг с работодателями и для работодателей

Сотрудничество с работодателями может принимать различные формы, в основном в зависимости от ситуации на рынке труда. Однако общая цель в любой ситуации остается неизменной: подбор и прогнозирование потребностей в квалификации на основе большей информированности, чтобы разработанные инструменты и методологии были в значительной степени ориентированы на потребности рынка труда.

В ходе исследования европейских ГСЗ де Конинг и Гравештейн (2012) выяснили, что большинство ГСЗ предлагают работодателям следующие услуги:

- сбор и предоставление информации о рынке труда;
- составление и размещение вакансий;
- услуги по подбору персонала;
- консультации по кадровым вопросам;
- информация и консультации по субсидиям и активной политике на рынке труда (АПРТ);
- поддержка малообеспеченных и длительно безработных лиц, ищущих работу;
- быстрое реагирование и перераспределение при крупномасштабных сокращениях.

Это общие услуги, предлагаемые всем работодателям. Опыт показывает, что использование этих услуг значительно варьируется в зависимости от сектора, где «старые» сектора, такие как горнодобывающая промышленность, обрабатывающая промышленность или судостроение, как правило, больше пользуются услугами. В то время как «новые» отрасли, такие как ИКТ или бизнес-услуги, пользуются этими услугами в меньшей степени.

Один из подходов к улучшению сотрудничества с работодателями заключается в том, что провайдер услуг по занятости ориентирует свои услуги на конкретные сектора или отрасли. Это может принимать различные формы в зависимости от размера организации; самый простой подход заключается в создании отдельных групп персонала, работающего с клиентами, и консультантов для работы с каждым сектором: одна группа отвечает за сельскохозяйственный сектор, другая – за

обрабатывающую промышленность, третья – за сферу услуг и так далее. Сотрудники каждой группы отвечают за поддержание актуальной информации о требованиях к квалификации в «своей» отрасли.

В некоторых странах этот подход применяется на новом уровне. В Нидерландах, например, ГСЗ организовала специализированные офисы для удовлетворения потребностей конкретных отраслей, а для особо важных отраслей были организованы постоянные отраслевые офисы обслуживания, которые управляются совместно Датской ГСЗ (UWV) и представителями отрасли.

В Нидерландах также действует схема, по которой работники могут временно получать частичное пособие по безработице в случаях, когда у их работодателя наблюдается спад производства. Работодатели обязаны инвестировать в повышение квалификации таких работников, чтобы получить доступ к частичным пособиям по безработице для сокращенных работников с трудовым договором, который они хотели бы сохранить (UWV Werkbedrijf, 2012).

4.3. Упреждающие подходы

Использование упреждающих подходов к прогнозированию стало важным для работы ГСЗ; они также играют важную роль в сборе информации о будущих тенденциях на рынке труда. В этой главе мы рассмотрим несколько различных подходов к прогнозированию потребностей рынка труда.

Провайдеры услуг по трудоустройству являются важными партнерами для прогнозирования навыков, поскольку они часто играют ключевую роль в регулярном наблюдении и предоставлении информации о рынке труда. Однако надежное и достоверное прогнозирование требует активного участия работодателей, социальных партнеров, специалистов в области образования и обучения, а также исследователей. Чтобы быть эффективными и действенными, службы занятости должны основывать свои стратегии на информации о будущих тенденциях.

Прогнозирование предполагает, что службы занятости и другие участники рынка труда стремятся определить будущие потребности рынка труда в рабочей силе и навыках. Роль службы занятости в прогнозировании может различаться в зависимости от ее роли в обеспечении соответствия. Некоторые службы будут собирать и распространять перспективную информацию о рынках труда на основе прогнозов, сценариев и других материалов, чтобы определить вероятные направления потребностей рынка труда. Эта роль может быть расширена и включать использование информации для организации мероприятий по развитию компетенций соискателей работы.

Вставка 9 подробно описывает инициативу, реализованную мексиканской ГСЗ, которая демонстрирует сочетание элементов прогнозирования, подбора и местного экономического развития на основе партнерского подхода.

Вставка 9: Сотрудничество по развитию компетенций с крупным работодателем

В Мексике федеральное правительство и правительства штатов решили развивать отечественную аэрокосмическую промышленность в партнерстве с частным сектором. Мексиканская ГСЗ (SNE) сыграла решающую роль в этом развитии. В 2005 году в штате Керетаро был создан аэрокосмический парк, основным партнером которого стала канадская компания Bombardier Aerospace. Одним из конкурентных преимуществ штата Керетаро была его молодая и конкурентоспособная по цене рабочая сила с базовыми профессиональными навыками, которые можно было адаптировать к потребностям аэрокосмического сектора путем обучения на месте.

SNE использовала ваучерный подход, ориентированный на спрос, чтобы привести навыки участников в соответствие с системами бережливого производства. В рамках этой схемы SNE покрыла часть расходов на обучение, а Bombardier обязалась нанять не менее 70% участников после успешного завершения обучения. Компания также привлекала работников с других предприятий для проведения обучения на рабочих местах. В общей сложности 110 технических специалистов прошли обучение в течение четырех месяцев и приступили к работе на заводе в мае 2006 года.

Другая группа отобранных кандидатов приступила к вводному обучению, проводимое государственными и частными учебными заведениями для повышения квалификации и аккредитации. К концу 2006 года в общей сложности 296 технических специалистов работали по стандартам Bombardier

Источник: Практический пример в Приложении

4.3.1. Использование информации из опросов работодателей и прогнозов профессий

На динамичных рынках труда службам занятости крайне важно начать реагировать на потребности в рабочей силе и навыках до того, как эти потребности перерастут в конкретный спрос; требуется время, чтобы обучить рабочую силу новым требованиям к квалификации или мотивировать соискателей переехать в регионы, где, как считается, спрос будет неизбежным. Например, потребность в строительных рабочих разного типа и уровня квалификации можно предвидеть, если в регионе ведется крупное строительство, например, автострады или больницы. Если служба занятости получит такую информацию заранее, она сможет оценить количество соискателей, которым потребуются необходимые навыки, а также оценить, сколько из них обладают навыками, которые можно развить, чтобы соответствовать требованиям.

Для служб занятости краткосрочное прогнозирование помогает проинформировать ищущих работу о том, где и в каких отраслях, как ожидается, появятся рабочие места в ближайшем будущем. Кроме того, перспективная информация может быть передана провайдером услуг по обучению, чтобы они могли скорректировать свои предложения.

Опросы работодателей являются основным источником информации, который используют службы занятости помимо собственных административных данных. Вставка 10 показывает, что при систематическом и регулярном проведении эти опросы могут предоставить информацию о краткосрочных изменениях и возникающих тенденциях в спросе на рабочую силу и навыки.

Вставка 10: Баланс на рынке труда – Дания

В Дании ответственность за реализацию политики занятости децентрализована до муниципального уровня, в то время как четыре региональных бюро занятости занимаются анализом и передачей информации о тенденциях на региональных рынках труда.

Баланс рынка труда был разработан для оказания помощи руководству и персоналу муниципальных центров занятости в определении приоритетных мер по трудоустройству, обучению и консультированию лиц, ищущих работу. Баланс рынка труда – это инструмент, предназначенный для предоставления региональным посредникам (ГСЗ) и другим заинтересованным сторонам на рынке труда легкого доступа к информации о текущей и ближайшей ситуации по 1 000 профессиональным группам на региональном рынке труда. Баланс рынка труда состоит из трех компонентов:

- национальный опрос работодателей;
- модель рынка труда, черпающая свои данные из опроса, из данных ГСЗ о зарегистрированных безработных и зарегистрированных вакансиях, а также из национальных статистических данных о занятости и текучести кадров на рынке труда;
- онлайн-интерфейс, позволяющий пользователю быстро определить профессии с дефицитом рабочей силы или профессии с достаточным предложением рабочей силы.

Баланс рынка труда предоставляет сотрудникам ГСЗ эмпирическую основу для определения приоритетных мер по трудоустройству и дает работникам службы занятости инструмент для использования в работе по трудоустройству безработных.

Источник: Практический пример в Приложении.

Второй пример опросов работодателей, используемых для генерирования информации в помощь подбору, приводится в вставке 11, частный международный провайдер по трудоустройству MapowerGroup собирает и распространяет информацию для помощи своим основным клиентам, работодателям (см. Вставка 11).

Вставка 11: Исследование перспектив занятости трудовых ресурсов

Основная цель исследования MapowerGroup – частного кадрового и консалтингового агентства – заключается в поддержке управления человеческими ресурсами (ЧР) и, в частности, процесса найма персонала. Ключевой целевой группой являются работодатели, хотя не исключаются и ГСЗ, правительства и другие органы государственной власти.

Исследование перспектив занятости трудовых ресурсов проводится ежеквартально с целью оценки намерения работодателей увеличить или уменьшить число работников в своем штате в течение следующего квартала. Оно проводится уже 50 лет, и в 2012 году было охвачено 42 страны и территории. Общая выборка является репрезентативной для каждой национальной экономики, и в 2012 году в нее были включены 66 000 работодателей. В некоторых странах применяются сезонные корректировки.

Индекс перспектив чистой занятости является одним из основных результатов исследования. Этот показатель определяется путем вычитания доли работодателей, ожидающих снижения занятости в своем регионе в следующем квартале, из доли работодателей, ожидающих повышение активности в сфере найма. В опубликованных отчетах приводятся результаты, позволяющие провести сравнение на международном, региональном или отраслевом уровне (хотя детализация на отраслевом уровне различается по странам).

Источник: Практический пример в Приложении.

Том 5 содержит дополнительную информацию о методах и подходах к проведению опроса работодателей о пробелах в квалификации и потребностях в навыках.

Другие тематические исследования показывают, что страны с переходной экономикой и развивающиеся страны также все чаще используют прогнозные подходы, адаптируя хорошо зарекомендовавшие себя методы к своим потребностям. Шведский подход к прогнозированию тенденций на рынке труда – гибкая и переносимая модель, охватывающая спрос и предложение, и широкий спектр профессий – был успешно адаптирован к рамочным условиям в различных странах с переходной экономикой и развивающихся странах.

Колумбия, например, предприняла некоторые первые шаги в направлении изучения профессий и анализа тенденций спроса и предложения рабочей силы. Административные реестры государственной службы занятости используются Обсерваторией труда и профессий для сокращения несоответствий и повышения эффективности в установлении привязки навыков, ищущих работу, особенно недавних выпускников, к навыкам, необходимым работодателям в краткосрочной перспективе ⁽¹⁴⁾.

4.3.2. Наднациональная информация о рынке труда и прогнозирование

Растущая глобализация рынков означает, что информация о рынке труда должна быть ориентирована на перспективу, чтобы провайдеры образования и профессиональной подготовки могли разрабатывать свои предложения в ответ на текущий спрос, а также способствовать инновациям в производстве товаров и услуг, а также в государственном секторе (Андерсен и др., 2010). Интернет и социальные сети открывают новые возможности для провайдеров услуг и данных, включая службы занятости.

Примеры наднациональных и трансграничных информационных ресурсов, таких как панорама навыков ЕС или европейский монитор вакансий, были упомянуты в разделе 4.2.2.

4.4. Выбор профессии молодежью и выход на рынок труда

Основные структурные элементы обеспечения соответствия требованиям рабочего места сопровождаются подходами и инструментами, используемыми для профориентации и выхода молодежи на рынок труда, передовой практикой процессов обеспечения соответствия (согласование рабочих мест и навыков), а также стратегиями обучения на рынке труда, которые адаптируют навыки к меняющимся требованиям.

В данной главе рассматривается использование предвидения, тенденций и прогнозирования в профориентации и консультировании с целью улучшения соответствия между профессиональным образованием и потребностями рынка труда. Кроме того, будет представлено несколько примеров передовой практики в области профориентации и консультирования.

Молодежная безработица и неактивность достигли драматических масштабов: в странах ОЭСР 26 миллионов молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет не имеют работы, образования или профессиональной подготовки (NEET) (OECD, 2012). Во всем мире 75 миллионов молодых людей

¹⁴ См. практический пример в Приложении

не имеют работы (МОТ, 2012), а 621 миллион не работает и не учится (Всемирный банк, 2012). Хотя подходы, основанные на прогнозировании и подборе кадров, не могут решить проблему создания рабочих мест, они, безусловно, могут помочь в решении проблемы безработной молодежи.

Несоответствие профессиональных навыков бьет по молодым людям сильнее, чем по другим возрастным группам, поэтому профориентация и консультирование, основанные на надежном прогнозировании будущих тенденций, весьма актуальны. В Корее инициатива раннего вмешательства под названием «Мир работы» помогает избежать несоответствия навыков, предоставляя детям возможность познакомиться со 100 лучшими профессиями с помощью наставничества профессионалов в смоделированной обстановке ⁽¹⁵⁾.

Аналогичным образом, в Бенине была разработана проактивная инициатива «Рабочая суббота», направленная на снижение несоответствия навыков посредством профориентации и информирования о рынке труда. Цель этой инициативы – предоставить учащейся и не учащейся молодежи информацию о рынке труда, необходимую для получения будущей работы, связанной с профессиональными интересами. Успех этой инициативы во многом зависит от связей, установленных между работодателями, провайдерами образовательных услуг и обществом.

Трудный переход от школы к начальной оплачиваемой работе также является критической проблемой. Исследования перехода от учебы к работе часто позволяют лучше понять тип и размер этих проблем. Эти исследования дают исходную информацию для программ по облегчению первоначального выхода на рынок труда, начиная от стимулов для работодателей при приеме на работу молодых выпускников и заканчивая субсидированием практики работы в компаниях. Турция добилась относительного успеха в снижении уровня NEET благодаря таким инициативам, как программа Skills'10, которая сочетает обучение, производственную практику и трудоустройство, что таким образом также повышает возможности трудоустройства молодежи (см. тематическое исследование в приложении).

Более подробную информацию о том, как проводить исследования по отслеживанию выпускников школ и исследования перехода от учебы к работе, можно найти в Томе 6.

4.4.1. Услуги по профориентации и консультированию

Профориентация и консультирование обычно тесно связаны с подбором, поскольку консультанты по профориентации и консультанты по образованию передают информацию о возможностях на рынке труда лицам, ищущим работу, и студентам. Большинство ГСЗ имеют интегрированные консультационные службы, ориентированные на безработных. Профориентация в учебных заведениях также играет важную роль в эффективном переходе от образования к трудоустройству и в обеспечении надлежащего соответствия на рынке труда. В профессиональных программах с элементами ученичества консультанты по профориентации играют особенно важную роль в обеспечении правильного подбора учащегося к соответствующему предприятию.

Заключение договоров или соглашений о сотрудничестве в области консультирования с частными агентствами или НПО может быть выгодным для конкретных целевых групп, таких как молодые безработные, лица с ограниченными возможностями, бывшие заключенные и пожилые работники, где имеется специализированные знания и опыт.

Эффективность всех консультационных услуг по подбору персонала зависит от доступа к точной, актуальной и своевременной информации о трудовых функциях и потребностях в навыках на рынках труда.

В последнее время было выдвинуто несколько европейских и национальных инициатив, направленных на улучшение соответствия между спросом и предложением профессиональных навыков ⁽¹⁶⁾, поддерживающих прямое партнерство и сотрудничество между миром образования и миром труда. Однако их эффективность как инструментов для улучшения соответствия в среднесрочной перспективе еще предстоит продемонстрировать.

¹⁵ Приложение: тематические исследования с примерами передовой практики.

¹⁶ Европейские инициативы включают отраслевые советы по навыкам, отраслевые альянсы по навыкам, а также запуск форума университетов и бизнеса и европейского форума по профессиональному образованию и обучению. Отраслевые советы по навыкам на национальном уровне существуют во многих странах мира. Более подробная информация о институциональных подходах, способствующих лучшему согласованию и прогнозированию навыков на отраслевом уровне, можно найти в томе 3.

4.4.2. Сетевые подходы для служб профориентации и консультирования

Сотрудничество и партнерство с профориентационными службами показало, что повышение качества профориентации и консультирования может быть достигнуто путем обмена знаниями и разработки общего видения, стратегии и плана действий в форме консультационных сетей, как это рекомендовано в аналитической записке ЕФО (Зеллот, 2011).

Службы профориентации традиционно используют психологические тесты для ориентации молодых людей на их будущее призвание, но одного этого подхода недостаточно; необходимо также предоставлять им информацию о различных типах компаний, профессиях и условиях труда, карьере и путях обучения. Консультанты должны быть хорошо информированы о мире труда. Хорошо функционирующая система профориентации с широким охватом, может оказать влияние на принятие решений о карьере и способствовать уменьшению несоответствия навыков. Необходимо регулярное сотрудничество и обмен информацией между поставщиками услуг и центрами занятости, где проводится независимая (или школьная) профориентация. Консультанты по профориентации в учебных заведениях должны быть нацелены на получение информации о профессиях, подготовленной ГСЗ.

Практические примеры из Кореи и Бенина показывают, каким образом молодежь, как учащаяся, так и не учащаяся, получает информацию о рынке труда. Вставка 12 освещает некоторые из основных проблем на примере Бенина.

Вставка 12: Рабочая суббота – Бенин

В Бенине на выбор профессии многих молодых людей оказывает сильное влияние культурный контекст и ожидания семьи, а не советы специалистов и информация о рынке труда. Это было определено как один из факторов, способствующих увеличению разрыва между имеющимися квалификациями и навыками и спросом со стороны работодателей.

Национальное агентство занятости Бенина (НАЗБ) приняло нацеленный на перспективу подход, чтобы:

- повлиять на выбор профессии молодыми людьми;
- улучшить соответствие между навыками, полученными в процессе образования, и требованиями к будущим профессиям.

Инициатива НАЗБ представляет собой модель сотрудничества, которая организует экспертизу по вопросам карьерного роста и консультирования по вопросам трудоустройства, приглашая к участию работодателей и специалистов в тех секторах, которые испытывают трудности с наймом квалифицированных работников. Были определены четыре приоритетных сектора:

- текстиль и хлопок;
- сельское хозяйство и сельскохозяйственная продукция;
- торговля и логистика;
- туризм и ремесла.

Организируются выставки со стендами для работников целевых секторов, учебных центров и государственных учреждений, поддерживающих предпринимательство. Руководящие специалисты предприятий и учреждений этого сектора возглавляют заседания круглых столов и панельные дискуссии. НАЗБ организует это мероприятие и предоставляет рекомендации и индивидуальные консультации как на месте, так и в центре занятости. НАЗБ также оценивает количество посетителей, вид оказанной помощи, выявленные проблемы и отзывы работодателей.

Основные успехи этих мероприятий заключаются в расширении доступа к информации о рынке труда и прямых контактах между ищущими работу, потенциальными работодателями и учебными заведениями. Тем не менее, остаются некоторые ключевые проблемы, включая качество предоставляемого обучения и образования и уровень интеграции между службами занятости, образовательными программами и развитием рабочей силы.

Источник: Практический пример в Приложении.

4.4.3. Работа с молодежью в сообществе

Многие службы занятости используют Ярмарки вакансий как доступный способ привлечения клиентов непосредственно к подбору персонала. Помимо фактического набора персонала сразу после ярмарки вакансий, такие совместные мероприятия могут способствовать укреплению отношений между службами занятости, работодателями и поставщиками образования и обучения.

Ярмарки могут быть организованы на местном уровне и привязаны к местным условиям на рынке труда. Ярмарки вакансий могут быть организованы в сотрудничестве с высшими учебными заведениями и работодателями в тех случаях, когда существует существенная проблема несоответствия квалификации выпускников высших учебных заведений. Если несоответствие навыков касается в основном конкретного сектора, ярмарки вакансий могут быть организованы в сотрудничестве с отраслевыми организациями и работодателями. НПО могут использовать ярмарки вакансий для демонстрации компетенций соискателей, которых они представляют, и проводить кампании, чтобы развеять предрассудки работодателей в отношении конкретных групп, таких как женщины или люди с ограниченными возможностями.

Вставка 13: Приглашение на Ярмарку вакансий – Дания

Добро пожаловать на ярмарку Job Get-together (Трудовая тусовка) 2012

Начался новый год, и мы с нетерпением ждем начала ярмарки Job Get-together, которая, как и прежде, пройдет на инженерном факультете Университета Южной Дании в Оденсе.

Встреча с ведущими инженерными компаниями Дании

Job Get-together – это место, где студенты инженерных специальностей и компании встречаются для налаживания контактов и знакомства друг с другом. Ведущие инженерные компании Дании участвуют в выставке со своим стендом и каждый год с нетерпением ждут встречи со студентами для неформальной беседы о карьерных возможностях.

О ярмарке

Ярмарки Job-Get-together – это целевые ярмарки карьеры, на которых компании-участники и студенты встречаются друг с другом и устанавливают контакты для проектной работы и практического трудоустройства

Источник: Джобтраеф Финн, 2012.

Ярмарки вакансий – распространенный инструмент, используемый для подбора рабочих мест. Однако в разных странах существует ряд различий в организации ярмарок. В Словении ярмарки вакансий впервые были использованы в 2007 году и с тех пор проходят на постоянной основе.

Вставка 14: Ярмарки вакансий – Словения

Ярмарки вакансий в Словении организует Служба занятости Словении (ESS). Они рассматриваются как территориальные мероприятия, организуемые местными центрами занятости в партнерстве с местными заинтересованными сторонами. Их цель – укрепить местные сети связей и повысить прозрачность местных рынков труда.

Концепция ярмарок вакансий основана на широком подходе местного или регионального партнерства между региональными отделениями ESS и работодателями, учебными заведениями, муниципалитетами, организациями работодателей, частными агентствами занятости, НПО и другими заинтересованными сторонами. Этот подход основан на инициативах подразделений ESS на местном и региональном уровне.

Ярмарки вакансий стали большим, чем просто мероприятия по трудоустройству. ESS и их региональные отделения рассматривают ярмарки вакансий как один из ключевых инструментов развития региональных рынков труда, предлагая людям возможности трудоустройства и информацию для планирования карьеры, а также оказывая поддержку работодателям и другим заинтересованным сторонам в обеспечении эффективного использования человеческих ресурсов на местном и региональном уровнях.

Источник: Андерсен и др. 2010

4.5. Инновационные услуги для улучшения подбора и направления на работу

Эта глава иллюстрирует инновационные подходы к предоставлению информации о вакансиях соискателям работы.

Подбор соискателей на вакансии является основной задачей служб занятости. Хотя использование электронных инструментов, специализированного программного обеспечения и баз данных облегчает поиск нужного варианта среди огромного количества данных, возникает также множество новых проблем, таких как ускорение оборота рынка труда и ресурсные ограничения служб занятости. Государственным службам занятости в странах с переходной экономикой и развивающихся странах, как правило, приходится справляться с гораздо большей нагрузкой, чем их коллегам в большинстве стран ЕС, а охват сельских районов, малых и микропредприятий ограничен. Для лучшего удовлетворения конкретных потребностей различных целевых групп были разработаны новые подходы, такие как профилирование. Системы самообслуживания на базе Интернета также способствуют большей прозрачности на рынке труда.

Португальская ГСЗ внедрила комплексную операционную модель для достижения эффективности подбора и предотвращения длительной безработицы. Эта модель подбора включает в себя использование систематического профилирования безработных, ищущих работу, сегментацию на группы с различными потребностями и разработку персональных планов трудоустройства совместно с клиентами ⁽¹⁷⁾.

В Молдове через партнерство по мобильности преследуется другая цель, где целью является оптимизация подбора работы для мигрантов посредством двусторонних партнерств и услуг, направленных на выезжающих и возвращающихся мигрантов, подтверждение их навыков и помощь в реинтеграции на молдавский рынок труда (см. практический пример в Приложении).

4.5.1. Создание профиля соискателя

Все большее число ГСЗ широко используют создание индивидуального профиля в форме оценок, проводимых консультантами ГСЗ, часто с использованием информационных технологий и специальных статистических инструментов. Смысл профайлинга заключается в том, чтобы сделать интеграцию на рынке труда более эффективной за счет более точного распределения услуг и дефицитных ресурсов. Вебер (2011), представляя отчет об исследовании для конференции по взаимному обучению в рамках инициативы диалога ГСЗ-с-ГСЗ, заявил, что профайлинг может быть использован:

- для диагностики индивидуальных сильных и слабых сторон в отношении персонального планирования действий;
- для оценки риска долгосрочной безработицы среди безработных и тех, кто могут вскоре стать безработным;
- для сегментации соискателей работы в соответствии с уровнем помощи, которая, как считается, им необходима для достижения (ре)интеграции;
- для выделения соответствующих услуг, мер и программ, которые считаются наиболее подходящими на удовлетворение требований конкретного профиля, путем отбора через программы на основе статистических данных.

Однако в ГСЗ используется несколько подходов к профайлингу; Вставка 15 описывает один из примеров бельгийской фламандской ГСЗ (VDAB).

¹⁷ См. практический пример в Приложении.

Вставка 15: Профайлинг в VDAB – Бельгия

Когда безработного вызывают на интервью спустя девять месяцев после регистрации, работник ГСЗ пытается выяснить, нуждается ли клиент в более интенсивной помощи. ГСЗ использует целый ряд инструментов, включая:

- Jobindicator (индикатор трудоустройства) - инструмент, который в простой форме показывает, сколько предложений о работе получил клиент за определенный период, содержание предложений, по каким каналам предлагалась работа, и что сделал клиент в ответ на эти предложения;
- Jobready (готовность к работе) – электронный опросник, позволяющий ищущему работу человеку оценить собственную готовность к работе. В анкете рассматривается индивидуальный опыт работы и отношение к ней, оценка клиентом своих сильных и слабых сторон, а также его/ее стремления в отношении работы и карьеры;
- Borint – инструмент профориентации, основанный на интересах;
- Borcomp – инструмент профориентации, основанный на компетенциях (COBRA) и Borint;
- E-scan – инструмент для измерения возможностей соискателя в отношении открытия собственного бизнеса;
- Profil – тест на теоретические профессиональные знания;
- Profile determination test (тест по определению профиля) – практический тест.

Кроме того, VDAB использует специализированные скрининговые инструменты, с помощью которых клиенты оцениваются на наличие психологических проблем или инвалидности.

Источник: VDAB, 2011.

Инструменты профилирования часто требуют значительных усилий на стадии разработки, поскольку они должны быть основаны на научных психологических подходах, а также на значительных знаниях в области изучения профессий. Такие инструменты должны разрабатываться централизованно в службе занятости, а затем распространяться на местном и региональном уровне в сочетании с соответствующим обучением персонала для конечных пользователей этих инструментов.

4.5.2. Категоризация соискателей работы: различные подходы

Категоризация или сегментация соискателей работы, – это подход, который может быть использован для повышения эффективности услуг ГСЗ путем определения приоритетности ресурсов, используемых для каждого соискателя. При таком подходе ГСЗ делит ищущих работу на несколько сегментов в соответствии с типом или целевой группой. Сегментация может быть результатом комплексного профилирования или скрининга, как в случае с VDAB (Вставка 15), или может быть основана на менее сложных инструментах. Согласно Фуллеру (2009), большинство ГСЗ используют сегментацию по следующим целевым группам:

- безработные или получатели пособий;
- занятые;
- молодежь;
- пожилые;
- долгосрочные безработные;
- люди с ограниченными возможностями.

Вставка 16: Инструмент классификации лиц, ищущих работу – Австралия

Инструмент классификации соискателей работы, был введен в 1998 году и его регулярно пересматривали и отслеживали. Использование этого инструмента включает в себя:

- сбор информации о каждом из ряда индивидуальных факторов, которые, коррелируют с возможностью трудоустройства, с помощью комбинации вопросов и имеющихся данных о соискателе;

- использование этой информации для расчета показателя для соискателя. Существует три диапазона баллов, которые определяют, имеет ли соискатель право на различные виды и интенсивность помощи через Службу занятости Австралии или Службу трудоустройства инвалидов.

Инструмент классификации соискателей работы также определяет соискателей, которых можно направить на программу правительства Австралии по изучению языка, грамотности и счета, на программу английского языка для взрослых мигрантов или к социальному работнику Управления социальных служб.

Источник: Управление образования, занятости и трудовых отношений.

Преимущество такого подхода заключается в том, что целевые группы являются объективными (обычно устанавливаются возрастные рамки, чтобы определить, следует ли считать человека молодым или пожилым). Недостатком подхода с использованием целевых групп является то, что принадлежность к одной из этих категорий сама по себе не предсказывает готовность к трудоустройству или наоборот, и если сегментация используется в качестве основы для принятия решений о том, предлагать или нет конкретные меры тому или иному человеку, результатом вполне может стать неэффективное использование ресурсов, когда клиентам предоставляются меры, не соответствующие их ситуации.

Многие службы занятости разрабатывают или имеют доступ к услугам, ориентированным на труднодоступных клиентов.

Вставка 17: Социально-экономические предприятия – Австрия

Одной из первых мер по борьбе с отчуждением на австрийском рынке труда стало создание социально-экономических предприятий Sozialökonomischer Betrieb (SÖB – далее СЭП).

СЭП являются частью социального сектора экономики, юридически оформлены в виде ассоциации или некоммерческого общества с ограниченной ответственностью. СЭП формируют второй рынок труда, цель которого – подготовить лиц, которым трудно устроиться на работу, к трудоустройству в рамках комплексного пакета услуг поддержки. Результатом является повышение трудоспособности людей, которых трудно устроить на обычную работу (например, бывших наркоманов, неквалифицированных специалистов или людей с ограниченными возможностями). СЭП также отвечают за поддержку трудоустройства на местном рынке труда после истечения срока временной занятости.

СЭП являются партнерами Австрийской государственной службы занятости (АГСЗ), предлагая услуги для долгосрочных безработных, которые сочетают в себе временную занятость, обучение навыкам, социально-педагогическую поддержку и трудоустройство на постоянную работу. Эти услуги поручаются и частично финансируются АГСЗ; местные центры занятости АГСЗ направляют зарегистрированных безработных на работу в СЭП. СЭП в основном финансируются АГСЗ, но они должны также генерировать доход, достаточный чтобы покрыть не менее 20% своих расходов.

В 2012 году в Австрии насчитывалось 77 социально-экономических предприятий.

Для поддержки социально-экономических предприятий была создана зонтичная структура с неформальными и формальными сетями связей на провинциальном и национальном уровне (Verband der sozialökonomischen Betriebe - Ассоциация социально-экономических предприятий). СЭП также входят в состав Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), федеральной ассоциации всех социальных предприятий Австрии.

Источник: Практический пример в Приложении

Однако это не единственный вариант. В Дании, например, вместо того чтобы рассматривать клиентов как членов определенных целевых групп, имеющих право на принятие мер, их классифицируют по «расстоянию до рынка труда». Датская классификация охватывает все целевые группы, описанные выше, и включает три «группы соответствия»:

- группа 1: готовые к работе – граждане, которые, согласно оценке центра занятости, готовы к обычной работе и от которых можно ожидать выхода из безработицы в течение трех месяцев;
- группа 2: готовые к мерам – граждане, которые не готовы к трудоустройству в течение трех месяцев, но могут участвовать в мерах по трудоустройству, включая активные предложения;

- группа 3: временно пассивные – граждане, имеющие серьезные (психические или физические) проблемы, которые делают их неспособными функционировать в условиях работы или активных мер на рынке труда (Датское управление рынка труда).

Безработные, ищущие работу, распределяются по этим группам на основе профилирования, заполняемого сотрудниками службы занятости в ходе собеседования с соискателем.

Основным основанием для сегментации является приоритезация ресурсов для активных мер политики на рынке труда, но этот подход актуален также и для подбора, поскольку он предоставляет ГСЗ простой, но эффективный инструмент для выявления безработных соискателей, готовых к немедленному трудоустройству. Он отличает эту группу от тех, кто не готов к прямому направлению к работодателям, позволяя предложить последней группе соответствующие активные меры, консультации или обучение для повышения их трудоспособности.

Аналогичный подход применяется в ГСЗ Нидерландов, где всем работникам предлагается регистрация, оценка шансов на трудоустройство и подбор вариантов. Более расширенные услуги предназначены для работников, находящихся под угрозой безработицы (когда они, вероятно, получают право на пособие по безработице), безработных соискателей, получающих пособие по безработице, и соискателей с сниженной трудоспособностью (UWV Werkbedrijf, 2012).

4.5.3. Поддержка соискателям работы для большей самостоятельности в подборе работы

Смысл варианта самообслуживания заключается в том, что такой подход обеспечит предприимчивых клиентов (ищущих работу и работодателей) информацией, необходимой им для самостоятельного подбора (найма или поиска работы) без вмешательства со стороны провайдера услуг по трудоустройству.

Систематическое самообслуживание может быть организовано с использованием средств массовой информации и каналов, которые провайдер услуг занятости считает наиболее подходящими для клиентов. Некоторые системы самообслуживания опираются на довольно современные средства ИКТ, интегрированные с онлайн-информацией о рынке труда. Однако подход самообслуживания использовался задолго до появления Интернета, и другие каналы или средства массовой информации могут быть столь же уместны.

Самообслуживание имеет ряд преимуществ для клиентов (соискателей и работодателей):

- оно предоставляет всем гражданам доступ к широкому спектру услуг и информации;
- оно расширяет возможности клиентов, позволяя им выбирать те услуги, которые, по их мнению, принесут им наибольшую пользу;
- Интернет-услуги позволяют клиентам получать доступ к услугам в удобное для них время и в удобном месте.

Ключом к хорошо функционирующей системе самообслуживания является информация, которая:

- актуальная, независимо от канала: объявления о вакансиях должны быть удалены после того, как вакансия заполнена или истек срок подачи заявления, устаревшие брошюры убраны из офисов;
- многоканальность: различные средства информации, подходящие для разных целевых групп;
- хорошо организованная: объявления о вакансиях или работе на одной четко обозначенной доске объявлений, образовательные предложения – на другой;
- информативность: объявления о вакансиях должны содержать как можно больше типов информации, включая род занятий, рабочие задачи, тип контракта (полный или неполный рабочий день, временный или постоянный контракт), уровень заработной платы, требуемые навыки и умения, необходимую формальную квалификацию.

Простейшая форма системы самообслуживания состоит из доски объявлений в службе занятости или центре профориентации. На этих досках может размещаться перечень вакансий, а также более общая информация о секторах с хорошими карьерными возможностями и информация о возможностях получения образования. Во многих странах существуют специальные центры информации о профессиях, в которых объявления о вакансиях сочетаются с различными типами информационных и методических материалов, а также, возможно, с доступом к онлайн-источникам.

Д'Амиго и др. (1999; 2009) оценили предоставление услуг самообслуживания на местах по типу «одного окна» в центрах карьеры при бюро по трудоустройству США дважды с интервалом в 10 лет. В ходе оценки 2009 года они пришли к выводу, что за последние 10 лет был достигнут значительный прогресс. Стратегии, направленные на повышение доступности центров карьеры «одного окна», позволили предоставить населению доступ к богатым информационным ресурсам и инструментам, а также к профессиональной помощи, обеспечив тем самым широкое распространение высококачественных услуг по развитию карьеры по всей стране. Однако специалисты по оценке также обнаружили, что при использовании системы самообслуживания требуется гораздо больше помощи, чем предполагалось изначально, и что соискатели, посещавшие офисы, могли эффективно использовать предлагаемую информацию только при содействии сотрудников, которые могли им в этом помочь. ИКТ-грамотность среди посетителей центров карьеры также оказалась не столь высокой, как ожидалось:

В определенной степени (...) существует несоответствие между философией самообслуживания и реальным типом клиентов, которых обычно привлекает ресурсный центр. Как сказал один местный администратор: «Люди, которые действительно способны к самообслуживанию, не приходят сюда; они не пользуются нашими услугами. Мы видим людей, у которых есть проблемы» (Д'Амиго и др., 2009, стр. XI-2).

Самообслуживание улучшает качество и ассортимент информации, предлагаемой в офисах службы занятости, но этот подход также включает мероприятия, на которых работодатели могут представить свою компанию, рассказать о вакансиях и планах на будущее, а также напрямую пообщаться с соискателями работы.

Интернет-услуги, такие как онлайн-регистрация вакансий или резюме, часто связаны с информационными системами рынка труда. В странах с хорошо развитыми системами самообслуживания на базе ИКТ, ГСЗ часто представляет полный спектр услуг и информации на одном портале. Такие порталы обычно имеют как минимум две точки входа: одна для ищущих работу, другая для работодателей, но часто есть и третья точка входа для исследователей.

Преимущество интернет-услуг заключается в том, что они позволяют соискателям и работодателям получить более широкий доступ к информации о спросе и предложении профессиональных навыков. Они также способствуют повышению эффективности оперативной работы ГСЗ, помогая плавному переходу на рынок труда (от образования к работе, от одной работы к другой) без непосредственного участия службы занятости. Это означает, что больше ресурсов можно направить на управление информацией о рынке труда, поступающей в службы, на обслуживание работодателей, которым требуется помощь в разработке стратегии развития человеческих ресурсов, и тех безработных, которые не могут воспользоваться услугами Интернета или нуждаются в более интенсивном и индивидуальном консультировании.

В таких системах предложения для работодателей обычно включают:

- размещение объявлений о вакантных рабочих местах, включая образцы и онлайн-консультации по составлению объявлений о работе;
- доступ к базам данных, где работодатель может проводить целенаправленный поиск среди анонимных резюме соискателей;
- информация о текущей ситуации на рынке труда в различных секторах и профессиях.

Предложение для ищущих работу может включать любое количество следующих пунктов:

- базы данных с возможностью поиска по актуальным вакансиям;
- возможность загрузить и отредактировать свое резюме;
- программы для подачи заявления о приеме на работу через Интернет;
- информация о текущей ситуации на рынке труда в различных секторах и/или профессиях;
- советы и рекомендации по поиску работы;
- ссылки на образование и профессиональную подготовку.

Китайская сеть по трудоустройству (КСТ) является хорошим примером ГСЗ, широко использующей услуги ИКТ. Вставка 18 представляет собой краткое изложение содержания их веб-страницы, демонстрирующее сочетание доступа к информации о вакансиях и разнообразной информации,

связанной с рынком труда, включая обучение, статистику и нормативную информацию на национальном, провинциальном и местном уровнях.

Вставка 18: Сеть по трудоустройству – Китай

Китайская сеть трудоустройства

КСТ – это правительственный портал для служб занятости для услуг по трудоустройству и обучению (под Министерство человеческих ресурсов и социального обеспечения).

Адрес сайта: <http://www.chinajob.gov.cn/>

На главной странице КСТ отображаются 13 каналов:

(Главная)

Информационный центр
Политика и услуги в области занятости
Канал предпринимательской деятельности
Выявление возможностей обучения
Трудовые отношения
Социальное обеспечение
Консультации по вопросам политики

Анализ данных
Канал для чтения
Местные каналы
Видеоканал
Трудоустройство за рубежом
Сеть по трудоустройству еженедельно

Содержание также сортируется по четырем основным областям и названиям:

(Трудоустройство)

Пользователи могут найти информацию о:

- политике и нормативных актах (закон о содействии занятости центральный местный)
- государственные службы занятости
- бизнес для содействия занятости
- вакансии*
- трудоустройство выпускников колледжей
- помощь в трудоустройстве
- перевод на работу сельского трудового персонала
- трудоустройство персонала за рубежом и на Тайване, в Гонконге и Макао

(Обучение)

Пользователи могут найти информацию о:

- обучение предпринимательству
- высококвалифицированные ремесленные учебные заведения
- обучение перед трудоустройством
- сотрудничество между учебным заведением и предприятием
- профессиональные стандарты
- новая профессиональная ориентация
- определение оценки качества
- национальные экзамены
- награды по итогам профсоревнований

(Разное)

Пользователи могут найти информацию о:

- ежеквартальной конференции
- авторитетное руководство
- экспертная позиция
- национальный справочник уровней заработной платы
- пенсионное страхование
- медицинское страхование
- страхование от безработицы
- онлайн-чтение
- рекомендуемые выставочные онлайн залы

(Регион)

Пользователи могут найти информацию по:

- вопросы трудоустройства в крупных городах Китая, таких как Пекин, Тяньцзинь, Хэбэй, Шаньси и Ляонин Шанхай, Цзянсу и Чжэцзян, Аньхой, Фуцзянь, Шаньдун, Хэнань и Хайнань Чунцин, Цинхай и Нинся Гонконг, Макао.

* Примечание: информацию о вакансиях можно найти в этой категории, нажмите на «вакансии», чтобы перейти на главную страницу объявлений о вакансиях, на которой собраны вакансии из региональных или муниципальных центров занятости. Пользователи могут просматривать последние вакансии, по географическому положению. Пользователи также могут выбрать определенный город, и тогда они попадут на сайт центра занятости этого города.

Второй пример того, какие услуги можно предложить через Интернет, представлен Чешской Республикой. Здесь в режиме онлайн предоставляется информация о профессиях, а также статистические данные и элемент прогнозирования. Рисунок 9 показывает снимок веб-страницы для работников дневного ухода за детьми после школы.

Рисунок 9: Пример онлайн информации о профессиях – Чешская Республика

Вы искали профессию: **работник дневного ухода за детьми после школы**

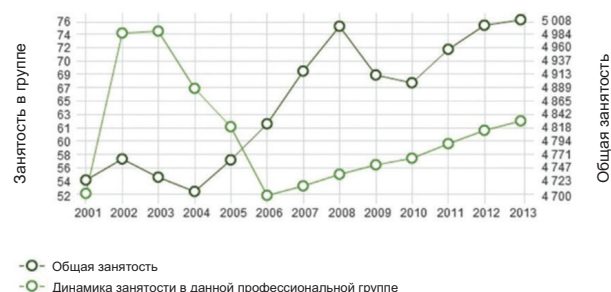
Профессия, которую вы искали является частью **группы профессий** Младший педагогический специалист.
Информация о будущем относится ко все группе профессий

Будущее положение данной группы профессий на рынке труда



Шансы найти работу в этой группе профессий в 2009-2013 гг. чуть выше среднего. В сравнении с настоящей ситуацией шансы слегка улучшатся. Наиболее важный фактор, способствующий этому – это рост уровня рождаемости за последние годы, который будет отвечать за рост потребности для самых многочисленных профессий в этой группе, н-р, воспитатели детских садов. Более того, на трудоустройство учителей возможно окажет воздействие растущее требование непрерывного образования и переподготовки – учителя и инструкторы, которые ведут эти курсы также принадлежат этой профессиональной группе.

Динамика занятости в данной профессиональной группе (в тыс.)



В результате экономического развития к 2013 г. для этой профессиональной группы будет создано 13% новых рабочих мест. Количество рабочих мест в экономике в целом увеличится на 0,2 %. По мере того, как некоторые работники будут покидать рабочие места (н-р, выход на пенсию), еще 13% новых рабочих мест появится в этой группе. В общей сложности 26% настоящего уровня занятости должно быть заполнено к 2013 г., т.е. необходимо будет нанять 14500 новых работников.

Источник: Будущие навыки Чехии,

<http://www.budoucnostprofesi.cz/en/job-futures.html/25-education/157-after-school-daycare-worker>

Вставка 19 подробно описывает подход Naukri Bazaar, используемый в Индии. Эта схема использует технологию мобильной телефонной связи, вместо Интернета, ориентируясь в основном на неформальный сектор.

Вставка 19: Информация по телефону – Индия

Большинство низкоквалифицированных и полуквалифицированных соискателей работы в неформальном секторе Индии, не имеют физического доступа к службам занятости, государственным или частным, и не могут пользоваться услугами Интернета. Кроме того, услуги, предлагаемые биржами труда, не очень развиты.

Частная компания ACL Mobile в Нью-Дели инициировала создание услуги трудоустройства на базе мобильных телефонов, чтобы устранить информационный разрыв и обеспечить более плавный поиск работы на рынке труда. Неформальные соискатели в производстве и сфере услуг не имеют возможности пользоваться порталами вакансий, и голосовая связь является для них идеальным средством связи. Услуга Naukri Bazaar использует мобильную платформу с человеческим участием, которая использует преимущества высокого уровня проникновения мобильной связи в Индии.

Этот подход также использует тот факт, что рабочие места в неформальном и неорганизованном секторе не так широко размещаются или рекламируются работодателями на цифровой платформе, поскольку язык и грамотность являются сдерживающими факторами в общении для многих потенциальных пользователей, что ограничивает их широкое распространение. Naukri Bazaar был специально создан для преодоления этого "цифрового разрыва" в неформальном или неорганизованном рынке занятости и обеспечения экономически эффективной биржи труда для работодателей и соискателей.

Источник: Практический пример в Приложении.

Некоторые из примеров, приведенных в приложении к данному отчету, иллюстрируют инновационные подходы к предоставлению информации о вакансиях соискателям работы.

4.6. Корректировка навыков во избежание и для сокращения безработицы

Провайдеры услуг по трудоустройству должны выполнять важные функции по поддержке систем образования и обучения. В этой главе будет описана роль провайдеров услуг по трудоустройству в поддержке систем образования и обучения, различными способами, для улучшения потребностей в навыках на рынках труда.

Постоянное повышение квалификации и адаптация навыков рабочей силы к быстро меняющимся требованиям рынка труда стали необходимостью. Политика в области обучения должна быть стратегически выстроена, и обучение должно отвечать требованиям.

Рынки обучения в странах с переходной экономикой и развивающихся странах довольно слабо развиты, о чем свидетельствует низкий уровень участия взрослых в непрерывном обучении любого рода, будь то организованное работодателями или открытое для индивидуальной инициативы. Предложение работодателям или отдельным лицам стимулов для обучения может способствовать повышению уровня участия в обучении на протяжении всей жизни и послужить катализатором для расширения формирующихся рынков обучения.

4.6.1. Обучение для целей лучшей адаптации навыков к требованиям рабочего места

Обучение как инструмент в рамках АПРТ было предметом критических мнений и неоднозначных выводов в оценочных исследованиях. Мигер (2009) провел всесторонний обзор оценочных исследований эффективности мероприятий по обучению в рамках АПРТ. Он заключает:

«...что в хорошо сбалансированном портфеле АПРТ может быть определенная роль для мер по обучению, но они явно не являются панацеей и не имеют универсального значения, многое зависит от типа обучения и целевой группы, о которой идет речь». Большинство оценок мер по обучению относятся к схемам, направленным на молодежь, и результаты, полученные Де Конингом, ясно показывают, что меры по обучению неэффективны, в частности, для безработных молодых людей. Результаты по взрослым более неоднозначны и разнятся между различными исследованиями». (Мигер, 2009, стр. 18-19).

Тем не менее, несмотря на низкую отдачу, обучение по-прежнему широко используется в качестве инструмента подготовки безработных к выходу на рынок труда. Страны ЕС с более низким уровнем долгосрочной безработицы тратят большую часть своих бюджетов АПРТ на обучение, в то время как страны с высокой долгосрочной безработицей тратят больше средств на поддерживаемую занятость (общественные работы, защищенные рабочие места).

При условии наличия учебной базы, обучение безработных легко организовать, однако экономическая эффективность и оптимальные показатели трудоустройства по окончании обучения требуют профессионального управления и контроля.

Вставка 20: Здравствуй работа, корректировка навыков – Япония

«Здравствуй работа» – это разговорное название, данное в 1990 году Министерством труда Японии (в настоящее время Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения, МЗТСО) официально названным государственным отделом по обеспечению занятости. Это 545 местных отделений МЗТСО, которые контролируются данной структурой через департаменты труда на уровне префектур (в Японии 47 префектур). Цели «Здравствуй работа» – «дать возможность всем работать в полную силу», «удовлетворить спрос работодателей на рабочую силу» и «способствовать экономическому росту».

Офисы «Здравствуй работа» отвечают за следующие услуги:

- услуги по направлению на работу;
- страхование занятости и система поддержки (экономическая и повышение квалификации) лиц, ищущих работу;
- меры по трудоустройству.

Офисы играют важную роль в повышении квалификации соискателей, оценивая их на получение услуг в ходе предварительной консультации, специально предназначенных для людей с ограниченными возможностями, пожилых людей или выпускников.

Соискателям предлагаются консультации по трудоустройству и вспомогательные услуги, такие как инвентаризация работы и навыков.

Может быть предложено стандартное шестимесячное профессиональное обучение или краткосрочное (трехмесячное) обучение. Эти программы обучения разработаны специально для безработных, имеющих право на страхование занятости, чтобы они могли приобрести практические навыки, технический опыт и соответствующие знания, необходимые для быстрого поиска новой работы. Курсы проводятся либо в политехнических центрах под руководством Японской организации по трудоустройству пожилых людей, инвалидов и соискателей работы (полуправительственный орган), либо в учебных центрах, курируемых местными органами власти. Учебные курсы разработаны с учетом местных потребностей в трудоустройстве, и при необходимости обучение может быть заказано. Ищущие работу продолжают получать пособие по безработице до окончания учебного курса, даже если период выплаты пособия по безработице истекает во время обучения.

Источник: Практический пример в Приложении.

Большинство ГСЗ предоставляют обучение на субподряде и ставят оплату за услуги в зависимости от показателей трудоустройства. В странах Юго-Восточной Европы распространено обучение кандидатов на работу по требованию потенциального работодателя, что обеспечивает высокие показатели трудоустройства, и, несомненно, выгоду. Также предлагается обучение на базе компании для сотрудников компании, и эта форма субсидируемого обучения часто используется в странах ЕС для повышения квалификации определенных групп сотрудников, подверженных риску (низкоквалифицированные, пожилые работники), или для поддержки мер по реструктуризации и сокращения увольнений. Создание местных сетей повышения квалификации или кластеров местных предприятий – это один из подходов, который предлагает множество преимуществ, хотя его бывает трудно организовать. Такая схема может поддерживать обучение в отдаленных районах и способствовать развитию местного человеческого потенциала. Привлечение провайдеров обучения к людям на местах вместо того, чтобы заставлять обучающихся ездить в города, особенно положительно сказалось на участии женщин в учебных мероприятиях. Этот подход был применен в Ирландии и Австрии.

Рисунок 10: Виды непрерывного профессионального обучения

Как можно организовать ПТОО		
Тип	Преимущество	Трудности
Традиционное профессиональное обучение для безработных	Простое в организации	Трудоустройство после обучения (отличный уровень трудоустройства варьируется между 50 и 70%)
Обучения безработных для 'известного работодателя'	Выше уровень трудоустройства	Высокие потери; (поддержка обучения, которое компания должна была бы так провести).
Поддержка обучению на рабочем месте	Превентивный подход, возможность определения соответствующих целевых групп (низкоквалифицированные специалисты, пожилые люди, женщины и т.д.), способствует повышению конкурентоспособности и карьерному росту	Эффект издержек и потерь, требует управления программой (продажи, регулирование, мониторинг, и т. д.)
Местные сети квалификаций, квалификационные сети компаний	Множественные преимущества, включая местное развитие	Сложность в управлении

Источник: Авторы.

Идея реформирования систем образования и обучения с целью улучшения соответствия и прогнозирования уже несколько лет находится в центре пристального политического и исследовательского интереса. По данным Европейской комиссии (2012), относительные достоинства различных моделей систем профессионального образования и обучения вызвали жаркие споры, как и дискуссии о «зеленых навыках» и «сквозных навыках» (умение учиться, социальная и гражданская компетентность, инициативность и предприимчивость, культурное сознание и самовыражение), а также о том, как их можно интегрировать в учебную программу.

Провайдеры услуг по трудоустройству должны выполнять две важные функции для поддержки образования и обучения: предоставлять информацию о рынке труда и консультации провайдерам образования и обучения по адаптации учебных программ; и помогать поставщикам образования и обучения внедрять системы, способствующие лучшему согласованию результатов, включая такие элементы, как регулярные контакты с работодателями и систематическое отслеживание карьерного пути выпускников.

Вставка 21 показывает, как региональные службы занятости Каталонии, Испания, применяют инновационную практику в корректировке предложения по обучению.

Вставка 21: Адаптация предложения ПОО к потребностям рынка труда – Испания

Каталонская служба занятости уделяет большое внимание достижению лучшего соответствия между профессиональным образованием и обучением (ПОО) и потребностями отрасли в квалифицированных кадрах путем разработки программ образования и обучения, лучше адаптированных к потребностям работодателей.

Методология, разработанная региональными властями и службами занятости, включает в себя:

- создание в 42 округах Каталонии небольших «территориальных единиц», которые определяются на основе информации о мобильности учащихся;
- вовлечение всех секторов и областей (26) в создание «территориальных единиц», где гарантируется разнообразие областей знаний ПОО;
- уникальный тендерный процесс (стоимостью 40 млн. евро): определенным образовательным областям выделяются более крупные бюджеты для обеспечения соответствия потребностями рынка труда, что означает, что заявки на программы по предметам, пользующимся спросом на рынке, имеют больше шансов на получение финансирования;
- вовлечение различных уровней образования в адаптацию вступительных требований к ожидаемому потенциальному пополнению абитуриентов, чтобы избежать избыточного финансирования образовательных программ с небольшим количеством потенциальных студентов;
- борьба с нехваткой ПОО в востребованных областях путем своевременного распространения (за четыре месяца до начала тендера) среди учебных заведений результатов опросов компаний, чтобы они могли адаптировать свои предложения к требованиям рынка труда.

Источник: Практический пример в Приложении

Производственная практика, обучение на рабочем месте

ГСЗ может использовать и другие активные меры для улучшения подбора и повышения трудоспособности соискателей работы, например, предоставлять ищущим работу и работодателям возможность «попробовать друг друга» перед заключением трудового договора. Это особенно важно в ситуациях, когда законодательство о защите занятости является строгим и когда работодателям бывает трудно уволить работника после того, как он принят на работу.

В тех случаях, когда в соответствии с национальным законодательством существует поддержка в виде оплаты труда за испытание рабочих мест, стажировку, производственную практику или аналогичные инструменты, ГСЗ может стараться использовать эти инструменты целенаправленно, выявляя работодателей с перспективным бизнесом, где занятость растет и, как ожидается, будет продолжать расти. Таким работодателям следует предложить возможность принять безработных соискателей на стажировку или производственную практику.

Вставка 22: Подбор через практическое тестирование – Франция

Имитация работы (ИР) – это метод найма, разработанный Pôle emploi (французской ГСЗ) и реализуемый 115 центрами профессионального образования (Plateformes de vocation) по всей стране. Эти центры были созданы в 2005 году, чтобы помочь справиться с нехваткой квалифицированной рабочей силы в определенных секторах, одновременно повышая соответствующую квалификацию соискателей.

Целью практики является оказание помощи предприятиям всех размеров в подборе персонала, а также содействие интеграции безработных на рынке труда на основе их реальных способностей, а не профессионального опыта.

Метод основан на оценке реальных способностей кандидата к выполнению задания. Участники выполняют упражнения для оценки своих способностей, все из которых моделируют реальные условия работы, с которыми они могут столкнуться. При положительной оценке кандидатам предлагается пройти собеседование с представителями заинтересованных предприятий.

В 2007 году система имитации трудоустройства была удостоена награды французского Высшего органа по борьбе с дискриминацией и за равенство (HALDE) в рамках Европейского года равных возможностей для всех.

Пероминго (2012) описывает проект по трудоустройству для женщин в Латинской Америке, который иллюстрирует важность рассмотрения типов повышения квалификации, которые не обязательно ведут к получению формальной квалификации. Проект Formujer был ориентирован на женщин и был направлен на повышение их трудоспособности путем предоставления им сквозных навыков, технических навыков и работы над отношением и способностями, чтобы лучше работать на рабочем месте. Обучение было направлено на укрепление их способности адаптироваться к изменениям, активной гражданской позиции и проактивного отношения к технологической среде. Их также учили брать на себя ответственность, выходящую за рамки традиционной женской роли, совершенствовать навыки ведения переговоров, справляться с дискриминацией и избегать самоограничения. Пероминго (2012) приходит к выводу, что программа была успешной, поскольку она обеспечила женщин навыками, которые оказались востребованными, а не навыками, определенными как будущие требования к квалификации, описывая ее как «ускоренный образовательный ответ на то, что происходит на рынке труда сейчас, а не обязательно через пару лет».

Соглашения о профессиональном обучении можно доработать, включив в них предложение о проведении индивидуального обучения безработных, соответствующего работе, или предложив работодателям такие услуги, как поддержка в подборе персонала или кадровое планирование в обмен на прием безработных.

Преимуществом такого подхода является укрепление отношений между ГСЗ и работодателями, что способствует формированию прочных партнерских отношений.

4.7. Проблемы, связанные с неформальной экономикой

В этой главе будут рассмотрены некоторые вопросы и проблемы, с которыми сталкиваются ГСЗ в связи с неформальным характером занятости во многих странах.

Неформальный сектор в целом характеризуется как состоящий из структур, занимающихся производством товаров или услуг с основной целью обеспечения занятости и дохода для соответствующих лиц. Эти единицы, как правило, работают в небольших масштабах на низком уровне организации, с незначительным или полным отсутствием разделения между трудом и капиталом как факторами производства. Трудовые отношения, там, где они существуют, основаны в основном на случайной занятости, родственных или личных и социальных связях, а не на договорных отношениях с официальными гарантиями ⁽¹⁸⁾.

Неформальная занятость проявляется в различных формах, в зависимости от общего устройства институтов рынка труда и макроэкономического контекста, начиная от незарегистрированной экономической деятельности фирм или отдельных лиц до незадекларированной или частично незадекларированной занятости, или различных комбинаций этих двух элементов.

¹⁸ Резолюция МОТ о статистике занятости в неформальном секторе, принятая на 15-й международной конференции статистиков труда, январь 1993 года, п. 5.

Незадекларированная работа – это проблема для экономики, которая имеет множество негативных последствий, включая невыплату налогов в государственный бюджет и риск выплаты социальных пособий или пособий по занятости людям, имеющим оплачиваемую работу. Однако, хотя авторы знают о сложных причинах и функциональных возможностях неформальной занятости как подушки безопасности для смягчения негативных последствий на рынке труда в ПирС, а также о негативных последствиях с точки зрения уклонения от уплаты налогов и социальной незащищенности, изучение этих факторов выходит за рамки данного руководства. Сложная взаимосвязь между неформальностью и отсутствием систем социального обеспечения также признается, но не рассматривается здесь.

Хотя неформальная экономика и неформальная занятость являются всеобщим явлением, в ПирС они играют гораздо большую роль в более разнообразных формах, чем в странах с развитой экономикой. В странах с переходной экономикой доля незадекларированной занятости колеблется от 22% в Украине до 66% в Азербайджане (ЕФО, 2010) ⁽¹⁹⁾. Во многих других развивающихся странах, таких как Индия и Мали, доля работников, занятых в неформальной занятости, составляет более 80% (МОТ, 2012). Рынки труда сегментируются не на «традиционную, защищенную занятость» и «нетипичные формы занятости», а на три уровня: «обычную», «нетипичную» (временную или частичную), и «неформальную» занятость. Неформальная экономика формирует основу для существования и жизнеобеспечения значительной части населения в развивающихся странах и странах с формирующейся рыночной экономикой как наследие прошлого, так и в симбиозе с формальной экономикой, где неформальная или полунеформальная работа часто играет важную роль в цепочке создания стоимости в обрабатывающей промышленности. Неформальная экономика часто тесно взаимосвязана с формальной экономикой, и сегмент формального сектора часто опускается в неформальный сектор, когда такие события, как рецессии и спады, делают условия ведения бизнеса сложными (Црнкович-Позаич и Файлер, 2011).

Значительная часть неформальной занятости – это неквалифицированный или низкоквалифицированный труд, часто в трудоемких формах производства, где перспективы роста или создания достойных рабочих мест весьма ограничены. Уязвимые группы, такие как мигранты, этнические меньшинства и неквалифицированные работники, часто страдают больше всего. Эти традиционные трудоемкие формы неформальной занятости, как правило, в сельском хозяйстве, ремеслах или сфере личных услуг, нуждаются не в санкциях, а в стимулах. Вопрос неформальной занятости можно решать устойчивым способом, предлагая поддержку, и можно найти жизнеспособное решение для повышения квалификации путем обучения, если организации принимают основную стратегию, предусматривающую предоставление информации, консультаций, советов и инфраструктурной помощи. Подобная стратегия требует тесного сотрудничества и координации между различными партнерами и участниками на уровне государства и частного сектора для осуществления структурных изменений, необходимых для экономики и системы образования в целом (Спарребум и Нюблер, 2013). Основной вклад служб занятости заключается в предоставлении информации, консультаций и советов или, при наличии финансирования, в организации обучения для повышения квалификации работников неформального сектора, чтобы они могли получить доступ к формальной экономике.

Неформальность также имеет специфические последствия для поиска работы и формирования навыков. ГСЗ сталкиваются с тем, что люди, зарегистрированные в их базе данных как безработные, не могут найти работу, поскольку занимаются неформальной деятельностью ⁽²⁰⁾, а неформальные рабочие места не заявлены как вакансии. Конкретный пример «Naukri Bazaar»: Биржа вакансий для микро- и малых предприятий», приведенное в приложении, демонстрирует инновационный подход в попытке решить эту проблему.

¹⁹ См. также базу данных КИРТ МОТ по неформальной экономике и труду. http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang--en/index.htm

²⁰ Подробнее о том, как улучшить активизацию безработных, см. Feiler (2012).

5. Заключение и основные положения

В этом разделе приводятся выводы, а в приложениях представлена более подробная информация в виде конкретных примеров из разных стран мира.

Технологические инновации и меняющиеся формы организации труда оказывают широкое влияние на навыки, необходимые людям, чтобы найти работу, удержаться на ней или сделать карьеру. Для многих низкоквалифицированных профессий возросли требования к базовым навыкам, таким как чтение, математика и владение информационными технологиями, а для сохранения работы на более высоком уровне квалификации часто требуется постоянное повышение квалификации. В то же время рынки труда становятся все более нестабильными и глобализованными, происходят структурные сдвиги от сельского хозяйства к промышленности и сфере услуг, а процесс урбанизации вынуждает жителей некоторых регионов мигрировать. В других регионах или местных районах временные рабочие места создаются в таких больших объемах, что они не могут быть заполнены коренной рабочей силой, или же создаются рабочие места, требующие высокоспециализированных навыков. Вследствие этого возрастает риск несоответствия и нехватки навыков на рынке труда, что может препятствовать экономическому росту. Сокращение несоответствия между спросом и предложением профессиональных навыков является главной задачей для политиков.

Несоответствие должно быть уменьшено, но его нельзя избежать. Мир образования и мир труда движутся с разной скоростью, причем первый в основном относится к сфере государственной политики, а второй – к частной. Образование – это долгосрочные инвестиции, ориентированные в основном на квалификации, в то время как бизнес чаще всего концентрируется на краткосрочных результатах, а также на навыках и компетенциях, которые необходимы его сотрудникам для достижения этих результатов. Следовательно, языки, на которых говорят стороны спроса (предприятия) и предложения (провайдеры образовательных услуг и частные лица), очень разные, и могут возникнуть трудности в установлении правильного соответствия между любой квалификацией и требуемым набором навыков. Провайдеры услуг по трудоустройству должны сыграть свою роль в преодолении этого разрыва и оптимизации соответствия.

Рамки деятельности провайдеров услуг в сфере занятости устанавливаются на политическом уровне, где принимаются решения о нормативно-правовой базе, выделяются бюджетные средства и разрабатывается модель управления для предоставления услуг. Последовательный политический подход должен согласовывать стратегии занятости, политику на рынке труда и политику в области образования, исследовательские стратегии и макроэкономическую политику. Последовательные и устойчивые системы прогнозирования навыков также должны быть институционально закреплены на высшем политическом уровне. Однако для эффективного функционирования, на уровне центрального правительства должны существовать хорошие каналы связи, позволяющие исполнительным органам и персоналу на передовой поддерживать процесс принятия решений актуальной и свежей информацией, чтобы решения на всех уровнях основывались на актуальных данных о ситуации на рынке труда.

Основные идеи, вытекающие из конкретных методик и практик, можно резюмировать следующим образом:

- навыки в центре внимания: после смены парадигмы с квалификаций на навыки, службы занятости развивают больше услуг, связанных с навыками. Услуги по профориентации и ориентации, а также повышение квалификации с помощью мер по обучению являются основными функциями;
- уже имеющиеся административные данные могут быть использованы более эффективно: службы занятости имеют доступ к богатой информационной базе данных о рынке труда, и в большинстве случаев есть возможности для улучшения использования этой информации. Связи между различными базами данных и сравнение во времени могут обеспечить дополнительную информацию, необходимую для подбора и прогнозирования, которая выходит за рамки текущих возможностей административных данных служб занятости;
- необходим поток информации о рынке труда снизу вверх: информация, собранная на местном уровне, должна использоваться для обоснования политических решений и нормативных актов на национальном уровне, чтобы обеспечить учет фактических условий при разработке политики и программ;

- отсутствие единственного целостного решения: меры должны постоянно совершенствоваться и оптимизироваться для решения наиболее актуальных проблем, таких как нехватка квалифицированных кадров в конкретных отраслях, уровень образования молодых безработных или функционирование неформальной экономики;
- сотрудничество с работодателями: ориентация услуг на работодателей является новой областью для некоторых ГСЗ, привыкших ориентироваться только на ищущих работу; они могли бы узнать об отношениях с работодателями от частных служб занятости;
- регулярный анализ вакансий: если смотреть не только на вакансии, о которых сообщается в ГСЗ, можно получить важное представление о тенденциях в области профессий и навыков;
- службы профориентации и консультирования: должны в полной мере использовать всю имеющуюся информацию о будущих потребностях в навыках и профессиях, выходя за рамки внимания к существующему предложению, т.е. к талантам и интересам молодежи. Хорошо организованные мероприятия, такие как ярмарки вакансий, могут помочь охватить молодежь в своих общинах;
- профилирование соискателей работы: является эффективным инструментом для адресного предоставления услуг поддержки различным группам соискателей, для достижения более эффективного подбора. Хотя некоторым клиентам может потребоваться активная помощь в поиске работы, большинство ищущих работу смогут воспользоваться системами самообслуживания на базе Интернета;
- обучение: уже широко используется службами занятости для адаптации навыков ищущих работу лиц к требованиям рынка труда, но оно должно включать в себя элемент трудоустройства с мониторингом показателей успешного и устойчивого трудоустройства;
- неформальность: имеет конкретные последствия для подбора работы и формирования навыков, при этом ГСЗ сталкиваются с такими проблемами, как наличие в их базе данных зарегистрированных безработных, не готовых найти работу, поскольку они занимаются неформальной деятельностью, и неформальные рабочие места, о которых не сообщается как о вакансиях.

Взаимное обучение становится все более распространенной практикой среди служб занятости во многих регионах, при этом многие используют платформы и двустороннее взаимообучение. Дальнейший обмен опытом будет способствовать улучшению практики подбора и прогнозирования.

ССЫЛКИ

Рихова, Х. (2015). Руководство по прогнозированию спроса и предложения в области предложений и спроса на навыки на рынке труда – Том 1: Использование информации о рынке труда. Люксембург: Бюро публикаций. Совместная публикация СЕДЕФОП, ЕФО и МОТ.

Крихель, Б. и др. (2015). Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 2: Разработка форсайтов, сценариев и прогнозов развития навыков на рынке труда. Люксембург: Бюро публикаций. Совместная публикация СЕДЕФОП, ЕФО и МОТ.

Уилсон, Р.А.; Тарджани, Х.; Рихова, Х. (2015). Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 3: Работа на отраслевом уровне. Люксембург: Бюро публикаций. Совместная публикация СЕДЕФОП, ЕФО и МОТ.

Корбелла, Т.; Мане, Ф. (2015). Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 5: Разработка и проведение исследования навыков на предприятии. Люксембург: Бюро публикаций. Совместная публикация СЕДЕФОП, ЕФО и МОТ.

Шонбург, Х. (2015). Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы – Том 6: Проведение исследований по отслеживанию выпускников. Люксембург: Бюро публикаций. Совместная публикация СЕДЕФОП, ЕФО и МОТ.

ССЫЛКИ

[Дата обращения 16.5.2014]

Альтштадт, Д. (2011). Приведение муниципальных колледжей в соответствие с местными рынками труда: возрастающая роль объявлений о вакансиях в Интернете для предоставления оперативной информации о востребованных профессиях и навыках. Вашингтон, округ Колумбия: Работа для будущего. http://www.joycefdn.org/assets/1/7/AligningCommunityColleges_LaborMarkets.pdf.

Андерсен, Т. и др. (2010). Предвидение 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? Отчет, подготовленный для Европейской комиссии.

Бадре, Л.; Якуб, Н. (2011). Рынок труда в Ливане. Статистика в фокусе, № 1. Ливан: Центральное управление статистики. http://www.cas.gov.lb/images/PDFs/SIF/CAS_Labour_Market_In_Lebanon_SIF1.pdf.

Бартлетт, В. (2012). Несоответствие квалификации в странах расширения ЕС и соседних странах: эмпирический анализ. Турин: Европейский фонд образования.

Басок, Т. (2007). Канадская программа временной миграции: модель, несмотря на недостатки. Вашингтон, округ Колумбия: Институт миграционной политики. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=650>.

Бостонская консультационная группа; CIETT (2011). Адаптация к изменениям: как частные службы занятости способствуют адаптации к изменениям, улучшению рынков труда и достойной работе. Брюссель: Международная конфедерация частных агентств занятости. http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Adapting_to_Change/CIETT_Adapting_to_Change.pdf.

Федеральное агентство занятости (2013). Руководство для сотрудников. Нюрнберг: Федеральное агентство по трудоустройству.

СЕДЕФОП (2008). Терминология европейской политики в области образования и обучения: подборка из 100 ключевых терминов. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf.

СЕДЕФОП (2010). Задача обеспечения соответствия навыков: анализ несоответствия и последствия для политики. Люксембург: Бюро публикаций Европейского Союза.

Црнкович-Позаич, С.; Файлер, Л. (2011). Активизация безработных: оптимизация политики активации на Западных Балканах и в Турции. Турин: Европейский фонд образования. Рабочий документ. [http://www.ЕФО.europa.eu/webatt.nsf/0/2E715FDAC09A83A2C1257B720050FC04/\\$file/03.%20Activation%20policies_Western%20Balkans%20&%20Turkey.pdf](http://www.ЕФО.europa.eu/webatt.nsf/0/2E715FDAC09A83A2C1257B720050FC04/$file/03.%20Activation%20policies_Western%20Balkans%20&%20Turkey.pdf).

Д'Амико, Р. и др. (1999). *Оценка подхода к самообслуживанию в центрах карьеры «одного окна»*. Вашингтон: Министерство труда США, Управление занятости и обучения. <http://www.doleta.gov/usworkforce/onestop/pdf/spr-selfservice.PDF>.

Д'Амиго, Р. и др. (2009). *Выводы из исследования самообслуживания в рамках программы «одного окна»: подход, основанный на изучении конкретных случаев*. Вашингтон, округ Колумбия: Министерство труда США, Управление занятости и обучения. http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2011-16.pdf.

Де Конинг, Й.; Гравештейн, Й. (2012). *Экспертная оценка: ГСЗ и эффективные услуги для работодателей*. Сравнительный документ. Брюссель: Европейская комиссия, Диалог между ГСЗ.

ЕФО (2010). *Рынки труда и возможность трудоустройства. Тенденции и вызовы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. Краткая версия*. Турин: Европейский фонд образования.

ЕФО (2011). *Несоответствие навыков и прогнозирование будущих потребностей рынка труда. Национальный отчет Хорватия*. Турин: Европейский фонд образования [неопубликованное].

ЕФО (2012). *Прогнозирование и согласование спроса и предложения навыков в странах-партнерах ЕФО*. Документ с изложением позиции ЕФО. Турин: Европейский фонд образования [не опубликовано].

Европейская комиссия (2005). *Совместная работа для роста и рабочих мест: новый старт для Лиссабонской стратегии*. Коммюнике весеннему Европейскому совету от 2 февраля 2005 года. Коммюнике президента Баррозу по согласованию с вице-президентом Верхойгеном. COM(2005) 24 [не опубликовано в Официальном журнале].

Европейская комиссия (2009). *Новые навыки для новых рабочих мест: прогнозирование и согласование потребностей рынка труда и профессиональных навыков*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/955D4EFD-5E99-409F-868B-1A78993C6033/3671/new_skills.pdf.

Европейская комиссия (2012). *Оценка ключевых компетенций: обзор литературы, глоссарий и примеры*. Документ, сопровождающий коммюнике Комиссии: Переосмысление образования: инвестирование в навыки для достижения лучших социально-экономических результатов. Брюссель: Европейская комиссия. http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/keyreview_en.pdf.

Европейская комиссия. *Повестка дня для новых навыков и рабочих мест*. Получено в октябре 2012 года из Европейской комиссии по занятости, социальным вопросам и инклюзии. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958>.

Файлер, Л. (2012). Оптимизация политики активации для интеграции безработных в рынок труда. Информ, № 8. Турин: Европейский фонд образования.

Финн, Д. (2011). *Субподряд в государственных службах занятости: обзор результатов исследований и литературы о последних тенденциях и бизнес-моделях*. Брюссель: Европейская комиссия, Диалог между ГСЗ.

Фуллер, А. (ред.) (2009). *Бизнес-модели ГСЗ*. Исследование по заказу Европейской комиссии.

Гателли, Д.; Йохансен, Дж. (2012). *Измерение несоответствия в странах-партнерах ЕФО: методологическое пояснение*. Турин: Европейский фонд образования.

HoPES (2011). *Дело за навыками: ответ на рекомендации относительно будущей роли государственных служб занятости в рамках программы «Новые навыки для новых рабочих мест»*. Брюссель: Европейская сеть руководителей государственных служб занятости.

Человеческие ресурсы и профессиональное образование Канада (2013). Наем сельскохозяйственных рабочих. http://www.hrsdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/agriculture/index.shtml

МОТ (1948). *Конвенция о службе занятости № 88*. Конвенция об организации службы занятости, принятая Международной организацией труда в Сан-Франциско 9.7.1948. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312233.

МОТ (1985). *Статистика труда Рекомендация № 170*. Рекомендация о статистике труда, принятая Международной организацией труда в Женеве 25.6.1985. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312508: MOT.

МОТ (1997). *Конвенция о частных агентствах занятости № 181*. Конвенция о частных агентствах занятости, принятая Международной организацией труда в Женеве 19.6.1997. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181.

МОТ (2004). *Развитие человеческих ресурсов: образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни*. Рекомендация № 195. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195.

- МОТ (2007). *Руководство по частным агентствам занятости: правила, мониторинг и правоприменение*. Женева: Международная организация труда.
- МОТ (2009). *Поддержка МОТ роли государственных служб занятости на рынке труда*. Документ, представленный для обсуждения и выработки рекомендаций на заседании Комитета по занятости и социальной политике, Женева, 09/10/2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115454.pdf.
- МОТ (2011). *Квалифицированная рабочая сила для сильного, устойчивого и сбалансированного роста: стратегия профессионального образования Группы 20*. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang--en/index.htm
- МОТ (2012). *Международная стандартная классификация профессий: структура, определения групп*. МСКЗ-08, Том 1. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- МОТ (2013). *Глобальные тенденции занятости молодежи: поколение в зоне риска*. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf
- МОТ (2014). *Руководство по пониманию КИРТ*. Женева: Международная организация труда.
- Международная конференция труда (2008). *Выводы о навыках для повышения производительности, роста занятости и развития*. Женева: Международная организация труда. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm.
- Куддо, А. (2010). *Регистрация безработицы и пособия в странах Европы и Центральной Азии (ЕЦА)*. Краткий обзор вопроса ЕЦА, Том 37. Washington, DC: The World Bank. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:22895987~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599,00.html#registration>.
- Куддо, А. (2012). *Государственные службы занятости и политика активизации*. Дискуссионный документ по социальной защите и труду. Всемирный банк
- Ласснигг, Л. (2012). *Прогнозирование и согласование спроса и предложения профессиональных навыков*. Обобщение национальных отчетов. Турин: Европейский фонд образования ЕФО. Рабочий документ.
- Мангожо, Н. (2003). *Текущая практика разработки информационных систем рынка труда для планирования развития человеческих ресурсов в развитых, развивающихся и переходных экономиках*. Женева: Международная организация труда. Рабочий документ EMP/Skills № 13.
- Мартин, И.; Бардак, У. (2012). *Региональный обзор трудоустройства Средиземноморского союза: проблема занятости молодежи в Средиземноморье*. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза. Отчет подготовлен для Европейского фонда обучения.
- Мигер, Н. (2009.) Роль обучения и развития навыков в активной политике рынка труда. Брайтон: Институт исследований занятости. Записка по вопросам исследований для Агентства по развитию отраслевых навыков. <http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/wp15.pdf>.
- ОЭСР (2012). *Перспективы занятости ОЭСР 2012*. Париж: Издательство ОЭСР.
- Пероминго, М. (2012). За пределами Европы: как разные международные службы занятости занимаются прогнозом. В: Ларсен, С. и др. (ред). *Мониторинг навыков в европейских регионах и населенных пунктах*. Меринг: издательство Reiner Hampp Verlag, стр. 276-287.
- Шарль, А. (2011). Новые разработки, передовой опыт и извлеченные уроки. Тематический документ «Один год диалога между ГСЗ: дискуссии на конференции по распространению информации». Брюссель: Европейская комиссия, Диалог между ГСЗ.
- Спарребум, Т.; Нюблер, И. (2013). *Производственная трансформация, занятость и образование в Танзании*. Презентация МОТ на конференции «Учимся конкурировать: промышленное развитие и политика в Африке», Хельсинки, 24 и 25 июня 2013 года.
- Штат Нью-Джерси (2013). *Обновленная информация о рынке труда за апрель 2013 года*. Департамент труда и развития трудовых ресурсов. <http://lwd.dol.state.nj.us/labor/lpa/content/lmiupdate.pdf>.
- Федеральное трудовое законодательство США (1998). Закон об инвестициях в трудовые ресурсы 1998 года. Федеральный закон США, принятый 7.8.1998. http://en.wikipedia.org/wiki/Workforce_Investment_Act_of_1998

UWV Werkbedrijf (2012). Стандартизированные программы. <http://www.PESmonitor.eu/Database/DatabaseNew.aspx?Lang=EN&ГЦ3=20&Topic=5&Content=32>

БФГЦЗ (2011). Профилирование во Фландрии: много способов определения наиболее точной услуги для ищущих работу. Презентация на конференции «Системы профилирования для эффективной интеграции на рынке труда», Брюссель, 11 и 12 мая 2011 года.

Вебер, Т. (2011). Системы профилирования для эффективной интеграции на рынке труда. Тематический обобщающий документ, представленный на конференции «Системы профилирования для эффективной интеграции на рынке труда», Брюссель, 11 и 12 мая 2011 года. <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=confprofiling&mode=advancedSubmit&langId=en&orderBy=doc>

Уилсон, Р.; Цукерштейнова, А. (2011). Предвидение меняющихся потребностей в навыках: мастер-класс. Технический справочный документ для поддержки мероприятия сети «Новые навыки», проведенного в Будапеште 9 и 10 июня 2011 года.

Всемирный банк (2009). Украина: Исследование спроса на рабочую силу. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. http://sitereИсточники.worldbank.org/UKRAINEEXTN/ReИсточник/WB_Book_Report_labor_demand_EN_prew.indd.pdf.

Всемирный банк (2012). Доклад о мировом развитии. Рабочие места. Вашингтон, округ Колумбия: World Bank. http://sitereИсточники.worldbank.org/EXTNWDR2013/ReИсточники/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf

Зеллот, Х. (2011). Профориентация в странах-партнерах ЕФО: недостающее звено в переходе от образования к рынку труда. Информ, № 6. Турин: Европейский фонд образования.

Веб-ссылки

[Дата обращения 16.5.2014]

<http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Федеральное агентство по трудоустройству. Центр профессиональной информации (BiZ). http://www.arbeitsagentur.de/nn_26266/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/BIZ/BIZ-Nav.html

Чешские навыки в будущем.

<http://www.budoucnostprofesi.cz/en/job-futures.html/25-education/157-after-school-daycare-worker>

Датское управление рынка труда [Arbejdsmarkedsstyrelsen]. Matchmodel. <http://www.ams.dk/Viden/Indsatser/Matchmodel.aspx>

Управление образования, занятости и трудовых отношений (Австралия) Инструмент классификации соискателей работы. <http://deewr.gov.au/job-seeker-classification-instrument>

Управление образования, занятости и трудовых отношений (Австралия). Государственная служба занятости Австралии 2012-15 запрос на тендер.

<http://deewr.gov.au/job-services-australia-2012-2015-request-tender>

Европейская комиссия (2014). Панорама европейских навыков. <http://euskills panorama.ec.europa.eu/MOT. Службы занятости>

<http://www.ilo.org/skills/areas/employment-services/lang--en/index.htm>

MOT. Агентство временного трудоустройства

<http://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>

Jobtræf Fyn [Ярмарка вакансий Фюнена]. <http://ing.dk/messer/jobtraef-fyn>

НАСЗ

<http://www.nesa.com.au/about-us.aspx>

ЮНЕСКО. Глоссарий в области ПТОО. http://www.unevoc.unesco.org/gloshttp://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html?tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=glossary

Веб инструмент для оценки практики служб занятости (ВОПСЗ). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Тематические исследования с примерами передовой практики

В данном приложении представлены отдельные тематические исследования, предоставленные МОТ и ЕФО, которые иллюстрируют различные варианты и подходы, позволяющие получить практическое представление. Тематические исследования охватывают различные страны; каждое из них дает более полную информацию о практике прогнозирования и подбора навыков государственных и частных провайдеров услуг, а также НПО, с целью дополнить краткое содержание, приведенное в основном тексте и во вставках.

Тематические исследования сгруппированы в соответствии с основными разделами Главы 4 руководства: партнерство между службами занятости и работодателями; упреждающие подходы; содействие выбору профессии и выходу молодежи на рынок труда; инновационные услуги для лучшего подбора и направления на работу; борьба с безработицей посредством корректировки навыков. Поскольку многие из представленных примеров используют согласованный подход, они с равным успехом могут относиться к нескольким из этих тематических областей.

Было рекомендовано, чтобы описание каждого конкретного случая включало следующее:

Институциональная структура и контекст: основная ответственная и координирующая организация, партнеры по реализации, основные заинтересованные стороны, а также некоторые ссылки на общий экономический и политический контекст, в котором были реализованы подходы:

- политика и основные цели: определение основных проблем и первостепенных вопросов, на которые направлен подход;
- основная методология или сочетание методологий, используемых для оценки будущих потребностей в квалифицированных кадрах или проблем соответствия;
- основные процессы и принятые на вооружение инструменты и то, как они используются для формирования ключевых сообщений, рекомендаций и действий;
- как данный метод или подход дополняет другие для подбора и прогнозирования навыков на национальном уровне;
- извлеченные уроки: передовой опыт, рекомендации по тиражированию, включая вопросы затрат и финансирования, ключевые факторы для обеспечения успеха и шаги по внедрению;
- извлеченные уроки: передовой опыт, рекомендации по тиражированию, включая вопросы затрат и финансирования, ключевые факторы для обеспечения успеха и шаги по внедрению.
- ссылки и источники

1. Партнерство между службами занятости и работодателями (практические примеры, Раздел 4.2)

1.1. Мексика, штат Керетаро: развитие обучения без отрыва от производства и трудоустройство для развивающейся аэрокосмической промышленности

1.1.1. Институциональная структура и контекст

В начале 2000-х годов, после проведения перспективного анализа глобальных тенденций в аэрокосмическом секторе и последствий для Мексики, федеральное правительство и правительства штатов приняли решение о развитии отечественной промышленности и создании региональных кластеров в партнерстве с частным сектором.

В 2005 году в штате Керетаро был создан Аэрокосмический парк, основным партнером которого стала канадская компания Bombardier Aerospace. Оказание поддержки этому крупному партнеру было стратегическим шагом, учитывая его способность к долгосрочным инвестициям и будущие планы по разработке продукции с большей добавленной стоимостью. Правительство Мексики также было заинтересовано в демонстрации возможностей для размещения других компаний в аэрокосмической отрасли. Определение потребностей Bombardier в квалифицированных кадрах и возможностей поставок из Керетаро было решающим фактором для того, чтобы начать работу в мае 2006 года.

Реализация этой политики регионального развития потребовала вмешательства ряда государственных учреждений и частных партнеров на федеральном и местном уровнях. Национальная служба занятости (НСЗ), в частности, внесла свой вклад в эту инициативу, предоставляя услуги по обучению отобранных кандидатов и трудоустройству на работу для специализированных производственных процессов Bombardier. НСЗ сыграла важную роль в мобилизации ресурсов и сетей связи через сотрудничество с провайдерами обучения и образовательными центрами в ответ на кадровые потребности Аэрокосмического парка.

1.1.2. Политика и основные цели

Развитие отечественной аэрокосмической промышленности требует долгосрочного взгляда и институционального потенциала для удовлетворения конкретных потребностей сектора в рабочей силе в краткосрочной и среднесрочной перспективе. Одним из ключевых условий успеха является наличие образованной рабочей силы, способной работать с новыми и более сложными рабочими процессами.

Конкурентным преимуществом Керетаро является наличие молодой и конкурентоспособной по стоимости рабочей силы с базовыми профессиональными навыками, которые могут быть адаптированы к потребностям аэрокосмического сектора путем обучения на месте. Выявленные несоответствия были в основном связаны с отсутствием специализированного обучения и необходимостью улучшения некоторых навыков широкого применения, таких как знание английского языка.

В рамках общей стратегии одной из ближайших целей было развитие новых навыков, необходимых Bombardier для начала деятельности. Параллельно с этим среднесрочная политическая цель была направлена на приведение образовательных, учебных и технических программ в соответствие с потребностями отрасли в рабочей силе. Эта политика была основана на совместных усилиях государственного и частного секторов по разработке и реализации целевых услуг по подбору кадров для рабочих мест, программ обучения и переподготовки, включая специализированные технические курсы для новых профессий в аэрокосмической промышленности.

1.1.3. Основные подходы и процессы

Методы прогнозирования, применяемые для определения будущих и ближайших потребностей отрасли, проводились на разных уровнях. Для охвата национального уровня и политических стратегий средне- и долгосрочного воздействия были заказаны научные исследования и исследования

профессий. На местном уровне использование опросов работодателей и опросов выпускников позволило получить краткосрочную картину потребностей отраслей, которые будут созданы в Аэрокосмическом парке.

Обсерватория рынка труда, запущенная Федеральным министерством труда в 2005 году, также помогла восполнить пробелы в информации о профессиях, актуальных для аэрокосмического сектора, подготовив тенденции и прогнозы потребностей в рабочей силе на национальном уровне и уровне штатов.

Совет по диалогу с производственными секторами работал как ключевой механизм использования перспективной информации. Этот трехсторонний консультативный орган экспертов на уровне штата активно участвовал в разработке стратегий занятости для реагирования на конкретные узкие места, проблемы или потребности местной промышленности в рабочей силе. Будучи членом этого Совета, НСЗ имеет доступ к информации из первых рук о тенденциях на рынке труда и профессиях, которые пользуются или будут пользоваться спросом, а также об инвестиционных планах работодателей, связанных с созданием рабочих мест.

Реагирование на требования Bombardier было разделено на два последовательных этапа – срочные и среднесрочные потребности в течение 2005-07 годов.

Этап I. Предварительное обучение и обучение без отрыва от работы для технических специалистов по производству самолетов (2006)

Компания Bombardier приняла участие в программе обучения BÉCATE, осуществляемой НСЗ с целью сокращения сроков обучения кандидатов, отобранных на работу. Большинство кандидатов имели эквивалент средней школы плюс два с половиной года технического образования по специальностям, основные навыки которых легко адаптировались к аэрокосмическому сектору путем обучения на месте.

НСЗ использовал метод, основанный на спросе, на основе системы ваучеров, чтобы привести навыки участников в соответствие с системами бережливого производства. В рамках этой схемы НСЗ покрывал часть расходов на обучение, а Bombardier обязался нанять не менее 70% участников после успешного завершения обучения. Компания также привлекала работников с других предприятий для проведения обучения на рабочем месте. В общей сложности 110 технических специалистов прошли обучение в течение четырех месяцев и приступили к работе на заводе в мае 2006 года. Еще одна группа отобранных кандидатов начала предварительное обучение в государственных и частных учебных заведениях для повышения квалификации и аккредитации. К концу 2006 года в общей сложности 296 технических специалистов работали в соответствии со стандартами Bombardier.

Этап II. Профессиональная подготовка более высокого технического уровня и получение степени в области авиационной инженерии (2006-07)

На втором этапе требовался более специализированный уровень квалификации для разработки более сложных конструкций, таких как крепления и двигатели. Компания Bombardier нацелилась на промышленных инженеров, ответственных за контроль производства. НСЗ продолжал работать в тесном партнерстве с профессиональными учебными заведениями, чтобы мобилизовать ресурсы и повысить оперативность. К последнему кварталу 2007 года около 778 работников были приняты на работу в компанию Bombardier.

На протяжении первых двух этапов ваучеры на обучение по программе BÉCATE использовались для развития «мягких» навыков, таких как использование английского языка в технической сфере отрасли.

На втором этапе вмешательство НСЗ было более проактивным. Организация продолжала оказывать помощь в планировании будущих потребностей в рабочей силе и предлагала поддержку в поиске работы и направление на профессиональное обучение, чтобы облегчить связь между работодателями Аэрокосмического парка и потенциальными кандидатами на работу.

Шаги по достижению более интегрированного подхода

НСЗ повысила возможности трудоустройства молодых выпускников и помогла устроиться на квалифицированную работу с хорошими перспективами на будущее в ответ на насущные потребности одного из основных работодателей в Аэрокосмическом парке.

Партнерство между НСЗ и профессионально-техническими учебными заведениями также помогло адаптировать учебные программы к среднесрочным и долгосрочным потребностям отрасли. В 2009 году в рамках общей стратегии по созданию отечественной аэрокосмической промышленности, в Керетаро был создан Национальный университет авионавтики. К февралю 2011 года его окончили в общей сложности 2 000 технических специалистов. На начальных этапах была заложена основа для развития последипломного образования в секторе образования в партнерстве с университетами Тулузы и Монреаля.

1.1.4. Извлеченные уроки

- (a) Активное участие работодателей: контакты с работодателями и другими ключевыми участниками рынка труда имеют значение для удовлетворения текущих потребностей и планирования будущих потребностей в рабочей силе, поскольку они могут предоставить доступ к информации о потенциальных вакансиях и текущих изменениях на рынке труда.
- (b) ГСЗ способствовала движению информации о рынке труда, ее наличию и использованию: хотя прогнозирование навыков не является основной функцией государственной службы занятости Мексики, ГСЗ имела все возможности для значимого использования имеющейся качественной и количественной информации. Она также помогла мобилизовать существующий ресурс благодаря совместным усилиям государственных и частных учебных заведений и работодателей в Аэрокосмическом парке. Добавленная стоимость вмешательства ГСЗ имела сильное секторальное измерение, которое повысило гибкость реакции и способности к адаптации.
- (c) Ориентированное на будущее мышление и постепенное наращивание потенциала: удовлетворение ближайших и будущих потребностей аэрокосмической промышленности в рабочей силе стало возможным только потому, что в течение 1990-х годов Мексика развивала знания и опыт рабочей силы в традиционных видах производственной деятельности. В 2000-х годах профессиональные навыки, необходимые для автомобильной и электронной промышленности, были адаптированы для системы бережливого производства, применяемой в аэрокосмической промышленности. Для увязки долгосрочных и краткосрочных приоритетов на структурном и оперативном уровнях, также потребовался институциональный потенциал и политическая воля. Последующий этап развития отечественной промышленности предусматривает создание кадрового потенциала для проектирования и сборки самолетов в период 2010-20 гг.
- (d) Межведомственное вмешательство: по прогнозам, число прямых рабочих мест, создаваемых аэрокосмической промышленностью в Мексике, вырастет с 33 000 в 2005-09 годах до более чем 100 000 к 2020 году. Межведомственные подходы и координация политики играют центральную роль в увязке долгосрочных и краткосрочных задач для достижения этой цели.

Ссылки

Баз, В. и др. (2010). Политика развития производства в странах Латинской Америки и Карибского бассейна: на примере Мексики. Вашингтон, округ Колумбия: Межамериканский банк развития – Центр исследований в области развития. Серия рабочих документов № IDB-WP-168.

Bombardier Aerospace в производственном центре в Кверетаро, Мексика (2010). Презентация для финансового аналитика, 20 января 2010 года.

Бруннер, Дж. и др. (2008). Обзоры ОЭСР по высшему образованию: Мексика. Париж: Издательство ОЭСР.

Промышленный парк Мексикали (2012). Призыв к поддержке аэрокосмического сектора. Статья от 17.9.2012 на веб-сайте индустриального парка Мексикали <http://www.mexicaliindustrialpark.com/2011/?p=6249> [доступ 6.11.2012].

Компания Оффшорная группа (2011). Мексиканская аэрокосмическая промышленность и ее отношения с европейскими аналогами. Интервью с Жан Клодом Бушем, старшим консультантом по аэрокосмической отрасли, Тулуза, Франция. Сайт компании. <http://offshoregroup.com/podcast/the-mexican-aerospace-industry-and-its-relationship-with-its-european-counterpart/> [доступ 6.11.2012].

1.2. Турция: навыки '10 (UMEM Veseri'10)

1.2.1. Институциональная структура и контекст

Навыки '10 (Veseri'10 на турецком) сочетает в себе развитие навыков и трудоустройство с многоуровневым подходом к управлению. Эта программа была запущена Министерством труда и социального обеспечения, объединив государственные учреждения, местные сообщества, социальных партнеров и частный бизнес, рассматривая работодателей и безработных как конечных бенефициаров.

Основной задачей организации работодателей (Союз торговых палат и товарных бирж, TOBB) является проведение опросов совместно с Университетом экономики и технологий TOBB. В рамках этого процесса они собирают и анализируют квалификацию и потребности работодателей в кадрах, подбирают стажеров для прохождения практики в компаниях, обеспечивают трудоустройство успешных стажеров и координируют коммуникационную стратегию с помощью веб-сайта программы и центральной информационной системы. Министерство труда и социального обеспечения, совместно с государственной службой занятости İŞKUR, отвечает за финансирование учебных курсов, выплату пособий стажерам и создание стимулов для найма. Эта структура информирует, отбирает и подбирает меры по обучению для безработных. Министерство образования обеспечивает обучение через отдельные профессиональные учебные заведения, включая специализированные центры профессиональной подготовки UMEM.

Турецкий рынок труда переживает динамичную трансформацию от производства к сфере услуг, технологические изменения и миграцию из сельской местности в города, а также острую необходимость повышения уровня квалификации растущей рабочей силы с постоянно растущим контингентом молодежи. В начале 2012 года, когда 2,7 миллиона человек были безработными (10,4% рабочей силы), фирмы столкнулись с трудностями при найме квалифицированного персонала. Глобальный экономический кризис привел к сокращению рабочих мест, в основном среди неквалифицированных работников, и власти придали первостепенное значение широкомасштабной программе по решению проблемы несоответствия навыков и повышению квалификации рабочей силы.

1.2.2. Политика и основные цели

Основными целями программы Навыки'10 являются решение проблемы несоответствия квалификации, снижение уровня безработицы и решение проблемы нехватки квалифицированных кадров.

Инновационный подход сочетает в себе исследования, определение краткосрочных потребностей в навыках на местном уровне, подход партнерства на местном уровне при тесном сотрудничестве с работодателями и комплексную кампанию по связям с общественностью.

Проект Навыки'10 – это крупная программа обучения и трудоустройства, запущенная в 2011 г. в качестве политической меры для решения Министерством труда и социальной защиты (МТСЗ) проблемы несоответствия навыков. Данная схема представляет собой государственно-частное партнерство между партнерами национального и местного уровня, возглавляемое государственной службой занятости (İŞKUR) и Союзом торговых палат и товарных бирж СТПТБ, работодателями и местными партнерами; Она была инициирована после проведения систематической оценки потребностей в квалифицированных кадрах. Турецкий Фонд исследований экономической политики (ФИЭП), аналитический центр СТПТБ провели анализ спроса на рынке труда в 19 пилотных провинциях, на которые приходится 75% зарегистрированной занятости и 80% зарегистрированной безработицы в Турции. Результаты подтвердили, что существует несоответствие между уровнем квалификации рабочей силы и спросом работодателей, причем дефицит наблюдается в таких профессиях, как металлообработка, сварка, текстиль и одежда.

Одним из первых мероприятий стала модернизация специализированных центров профессиональной подготовки (UMEM) с проведением тренингов для преподавательского состава. İŞKUR организует обучение безработных в соответствии с выявленной потребностью, с последующим трудоустройством обучающихся, организованное с помощью стимулов для приема на работу в виде снижения взносов в фонд социального страхования на срок до пяти лет.

В начале программы были поставлены весьма амбициозные цели: планировалось обучить 1 миллион безработных (200 000 человек в год), трудоустроить 90% из них в течение пяти лет и снизить уровень безработицы на 4%.

1.2.3. Основные процессы и принятые инструменты, и как они используются для выработки основных положений, рекомендаций и действий

Программа Skills'10 является инновационной и примечательна своим последовательным подходом, сочетающим развитие потенциала провайдеров профессионального обучения с многоуровневым управлением. Реализация программы основана на предварительном анализе рынка труда на местном уровне. Обследование потребностей в навыках охватило 5 000 фирм, вовлекая их непосредственно в разработку учебных программ профессионального обучения и организацию обучения. Курсы предлагались в областях, пользующихся наибольшим спросом, и фирмам разрешалось выбирать тех учеников, которых они хотели бы трудоустроить. В качестве преподавателей привлекались специалисты-практики из фирм, также предлагалось обучение внутри компании.

Программа охватывает четыре основных этапа:

- обновление оборудования в 140 отобранных учебных заведениях для проведения обучения с использованием современных технологий; подготовительные меры включают обновление учебного оборудования, пересмотр учебных программ и подготовку инструкторов;
- проведение исследования потребностей в квалифицированных кадрах в 24 городах, из которых пять были пилотными;
- организация учебных курсов в соответствии со спросом; обучающихся подбирают фирмы для прохождения практики, создаются местные советы по управлению курсами, чтобы обеспечить местное участие;
- трудоустройство на постоянную работу как конечная цель после завершения курсов и стажировок; стимулы для найма должны способствовать высокому уровню трудоустройства.

Беспрепятственная реализация и прозрачность поощряется через круглосуточный колл-центр, отвечающий на запросы безработных кандидатов и компаний.

1.2.4. Как данный метод или подход дополняет другие во всей национальной системе подбора и прогнозирования навыков

Многоуровневый подход к управлению на национальном и местном уровнях является ценной практикой и может стать институциональной основой для дальнейших программ по развитию навыков и занятости.

Развитие потенциала для предоставления ориентированного на спрос профессионального обучения, включая инвестиции в инфраструктуру обучения, обещает устойчивое воздействие. Программа также сочетает в себе существующие меры по содействию занятости, такие как стимулирование найма безработных женщин и юношей. Можно ожидать положительного влияния на занятость молодежи, даже если показатель трудоустройства в 90% не будет полностью достигнут.

1.2.5. Извлеченные уроки

Тщательный мониторинг и постоянное совершенствование программы доказали свою значимость. СТПТБ также содействует реализации программы Skills'10 в других странах, и открыт для обмена накопленным опытом.

В течение первого года, начиная с ноября 2012 года, 64 000 безработных подали заявки на участие в программе, 47 500 человек прошли обучение на 3 884 курсах, 40 000 успешно завершили обучение и 30 000 получили постоянную работу. Со стороны спроса: 6 000 компаний предложили 80 000 стажировок. Первый период реализации программы показал, что сложность заключается не в вакансиях, а в поиске достаточного количества мотивированных безработных для участия в программе.

В 2012 году в программу были внесены некоторые изменения после того, как первый опыт реализации показал, что профессиональное обучение не является очень привлекательным вариантом карьеры для безработных. Программа была усовершенствована с целью привлечения большего

числа женщин, а также был расширен состав экономических секторов. К первоначальному анализу спроса на профессиональные навыки в обрабатывающей промышленности в 19 пилотных городах был добавлен анализ спроса в пяти пилотных городах, в которых спрос был в сельском хозяйстве и сфере услуг.

Первоначальная ориентация на промышленное производство привела к тому, что в течение первого года участие женщин было низким и составило всего 19%. Недавняя поправка, включающая сельское хозяйство и сферу услуг, обеспечит больше возможностей для обучения и трудоустройства женщин.

Веб-ссылка

Сайт программы: www.beceri.org.tr

2. Упреждающие подходы (практические примеры, Раздел 4.3)

2.1. Шведский подход к прогнозированию

2.1.1. Институциональная структура и контекст

Швеция разработала методологию прогнозирования рынка труда, которая постоянно совершенствуется с 1960-х годов. В рамках проекта «Трудовая жизнь и расширение ЕС» Национальный совет по рынку труда Швеции делится знаниями с другими странами ЕС, новыми государствами-членами и другими европейскими странами, поддерживая адаптацию и развитие аналогичных подходов к прогнозированию. Государственная служба занятости Швеции (Arbetsförmedlingen) имеет три уровня: Национальный совет по рынку труда, окружные советы по труду и 400 центров занятости по всей стране.

2.1.2. Политика и основные цели

Разработанный подход направлен на последовательное прогнозирование по всей стране в течение продолжительного времени. Методология сочетает в себе национальный прогноз макроэкономических тенденций, описание занятости и трудовых ресурсов на региональном (провинциальном, окружном) уровне и информацию, собранную у работодателей на местном уровне.

Для ГСЗ важно расширять знания о будущих тенденциях в спросе и предложении профессиональных навыков, как основе для планирования на национальном, региональном и местном уровнях. Стратегическое планирование и программирование мер рынка труда может быть улучшено на национальном уровне, в то время как центры занятости на местном уровне получают инструмент для укрепления контактов с работодателями и определения приоритетов для мер по обучению.

2.1.3. Основная методология или сочетание используемых методологий

Прогнозирование спроса на рабочую силу, основанное на систематических и регулярных интервью с работодателями, является основным элементом методологии.

Результаты анкетирования или опросов всегда следует оценивать с осторожностью, с проверкой достоверности и с учетом национальных и глобальных экономических тенденций. Для того чтобы проверить, согласуются ли результаты опроса работодателей с историческим опытом статистики рынка труда и экономическими тенденциями в целом, потребуется более длительный временной ряд.

Прогнозирование предложения рабочей силы входит в компетенцию окружных Советов по трудоустройству и Национального совета по рынку труда. Хороший прогноз предложения зависит от надежного прогноза численности населения, составленного государственным статистическим управлением, предоставляющим данные о численности активного населения (обычно в возрасте 20-64 лет) и о завершении образования в регионе. Необходимо также оценить количество людей, покидающих рынок труда в связи с выходом на пенсию, и количество выходящих на рынок из учебных заведений.

2.1.4. Основные процессы и инструменты

Сбор информации от работодателей: цель опросов работодателей – получить представление о спросе на рабочую силу на местном, региональном и национальном рынке труда, чтобы составить представление о будущих тенденциях занятости. Вторая цель – получить представление о предстоящем наборе персонала – информация, в основном используемая местным центром занятости – поскольку потребности местного рынка труда в наборе персонала должны дать хорошее представление о секторах, планирующих набор персонала, востребованных профессиях и необходимых навыках. Также важно иметь представление о любых проблемах с набором персонала и о том, какое влияние они могут оказать на местный и национальный рынки труда.

Выборка работодателей: подход основан на выборке рабочих мест в сочетании с прогнозом на региональном уровне и определением основных промышленных секторов, которые должны быть включены. В Швеции на национальном уровне были выбраны сельское и лесное хозяйство, обрабатывающая промышленность, строительство, подрядные работы (корпоративные услуги), розничная торговля и общественное питание (включая бытовые услуги), связь и образование, работа по уходу и здравоохранение, хотя не во всех регионах может потребоваться такое же детальное разделение секторов.

В Швеции обследуются рабочие места с более чем четырьмя сотрудниками и группируются по количеству работников: от 5 до 19, от 20 до 49, от 50 до 99, от 100 до 199, от 200 до 499 и 500+. В рамках группы от 5 до 99 сотрудников опрашивается ограниченная выборка рабочих мест, но планируется охватить все рабочие места с численностью сотрудников 100+. Это оказалось возможным в регионах, за исключением самых густонаселенных городских районов, и реестр компаний оказался неоценимым помощником в этом процессе.

Используется метод стратифицированной случайной выборки с группировкой по секторам и регионам. Это требует определенного опыта и знаний со стороны прогнозистов, но обеспечивает сопоставимый подход по всей стране и наиболее надежные результаты. Чем больше число секторов и регионов, тем больший размер выборки необходим; в Швеции (примерно 9,5 млн. жителей) используется выборка из 14 000 рабочих мест, с процентом, не ответивших около 15%.

Каждый местный центр занятости должен связаться и опросить минимум 25 рабочих мест. Местные центры занятости могут добавлять любые дополнительные рабочие места, которые они считают важными, не исключая при этом ни одного из первоначально запрошенных рабочих мест из местной выборки.

Почтовые анкеты или личные интервью: исследователи должны решить, будут ли они собирать данные с помощью анкет или интервью. Одним из преимуществ анкет является то, что они требуют меньше человеческих ресурсов, чем формы интервью, но знания, получаемые при прогнозировании, остаются в пределах ограниченного круга внутри организации, и качество результатов обычно хуже, чем при использовании формата интервью. Одним из больших преимуществ процесса интервью является возможность установить или укрепить контакты между местными центрами занятости и работодателями. В идеале собеседования должны проводиться лично на территории компании или по телефону. Рекомендуются личные визиты.

Очень важно, чтобы анкеты были хорошо протестированы, а также, чтобы вопросы оставались неизменными в течение длительного времени, чтобы можно было как можно быстрее создать серии статистических данных. В идеале все вопросы должны быть одинаковыми по всей стране, но можно включить дополнительные вопросы, предназначенные для конкретного региона.

Важно обеспечить, чтобы был обратный поток информации в компании, и чтобы они чувствовали, что получают что-то за свой вклад. Также важно, чтобы опрошенные компании получили хорошую обратную связь о результатах участия, так как это повысит их желание участвовать в будущей работе по прогнозированию и их заинтересованность в процессе. Для успешной работы по прогнозированию очень важна конфиденциальность.

Сравнение прогноза с фактическим результатом: необходимо постоянное отслеживание прогноза, и это является ключевым элементом процесса обучения. Последующие действия повышают знание и понимание того, почему прогноз мог не совпасть с фактическими результатами, и очень важно, чтобы были определены причины любого такого несовпадения. Обратное также может иметь место, и неплохо также оценить, почему любой успешный прогноз совпал с результатом, поскольку хорошая корреляция между прогнозом и результатом не всегда означает, что метод прогнозирования был хорошим, в то время как несовпадение не всегда означает, что прогноз был плохим. Хорошие последующие действия повышают вероятность более качественного прогнозирования в будущем.

2.1.5. Как данный метод или подход дополняет другие в общей национальной системе подбора и прогнозирования навыков

Макроэкономические тенденции: на национальном уровне Национальный совет по рынку труда отвечает за мониторинг экономических тенденций в Швеции. Это делается в тесном сотрудничестве со Шведским национальным институтом экономических исследований, но Национальный совет по рынку труда (AMS) также наращивает собственный исследовательский потенциал. Цель состоит в том, чтобы предоставить прогноз для рынка труда, который согласуется с оценкой экономических тенденций, выступая в качестве контроля качества для опроса работодателей

Прогнозы занятости: шведская служба занятости также применяет относительно простой и эффективный способ составления прогнозов занятости, используя несколько методов. Краткосрочные прогнозы занятости в основном основаны на оценках 400 местных центров занятости, где дважды в год проводится обследование около 200 профессий. Все центры занятости оценивают, насколько спрос на каждую профессию увеличится в следующем году (от незначительного до значительного), останется неизменным или снизится (от значительного до незначительного). Они также оценивают ситуацию с наймом на следующий год по шкале: большой дефицит рабочей силы, небольшой дефицит рабочей силы, баланс, небольшой избыток рабочей силы и большой избыток рабочей силы. Затем Национальный совет по рынку труда получает 400 ответов барометра профессий для обработки, и на основе этих данных рассчитывается «индекс нехватки».

Использование полученной информации и качественные оценки: прогноз рынка труда Швеции содержит большое количество информации, но основное внимание уделяется оценкам занятости, безработицы и предложения рабочей силы. В них отражены тенденции для всех секторов, регионов (округов), демографических групп, этнических групп и полов, количественные показатели занятости и предложения рабочей силы, причем показатели занятости приводятся для наиболее важных секторов. Также делается количественный прогноз числа людей в программах политики на рынке труда в ближайшие годы, и обычно именно эти цифры выделяются и широко освещаются в любых дебатах.

Хотя эти цифры являются убедительными, они обычно не обеспечивают достаточной детализации для разработки хороших планов работы. Для этого требуется глубокое описание проблем, особенно при решении того, какая из основных проблем будет доминировать на национальном, региональном (графства) и местном рынках труда. Описание проблем может быть самой важной частью прогноза, и потребует больше, чем общие заявления, для определения слабых групп на рынке труда, таких как молодежь и иммигранты. Важно точно определить, кому из молодых людей и иммигрантов трудно закрепиться на рынке труда, а также определить, какие географические и профессиональные области сталкиваются с трудностями в поиске работы.

2.1.6. Извлеченные уроки

Шведский подход к прогнозированию рынка труда разрабатывался в течение нескольких десятилетий и стал применимой моделью с преимуществами для многих заинтересованных сторон. В результате он был принят и применен в других странах.

Помимо поддержания хороших контактов с компаниями, крайне важно иметь хорошие контакты с социальными партнерами, чтобы учитывать их знания. Хорошие контакты с этими группами также способствуют проведению эффективной политики на рынке труда, и хорошей политикой является установление первого контакта в ходе работы по прогнозированию и предоставление им хорошей обратной связи по результатам прогнозирования. Одной из моделей, особенно подходящей для работы с социальными партнерами, является создание группы прогнозирования или, возможно, нескольких групп, которые затем могут быть разделены по сферам деятельности или секторам.

Ссылки

Торд Страннефорс, Шведский национальный совет по рынку труда (НСРТ) (дата публикации не указана). Руководство по прогнозированию. (WLE) 8, Трудовая жизнь и расширение ЕС.

Веб-ссылка

<http://www.arbetsformedlingen.se/>

2.2. Колумбия: первые шаги по разработке исследований профессий и анализу тенденций спроса и предложения рабочей силы

2.2.1. Институциональная структура и контекст

Улучшенное понимание спроса и предложения в динамике рабочей силы было достигнуто в Колумбии благодаря институциональному механизму, в рамках которого Национальная служба ученичества (КНСУ) отвечает за обеспечение обучения на национальном уровне рабочим профессиям для полуквалифицированных профессий и государственных служб занятости. В 2004 году в рамках комплексной стратегии постепенного развития информационной системы рынка труда была создана Обсерватория труда и профессий.

Информация, предоставляемая Обсерваторией, имеет два основных компонента: компонент предложения рабочей силы, учитывающий количество лиц, ищущих работу, и результат их выхода на рынок труда; и компонент спроса на рабочую силу, направленный на определение профессий, наиболее востребованных работодателями.

Административные реестры ГСЗ являются одним из основных источников данных о спросе и предложении. Ряд дополнительных источников также предоставляют данные в Обсерваторию труда, включая Национальный административный департамент статистики, Национальный департамент планирования, Банк Республики Колумбия, Министерство национального образования и Министерство здравоохранения. На основе этих данных Обсерватория может на ежеквартальной основе информировать о профессиях, испытывающих рост или снижение спроса и предложения.

2.2.2. Политика и основные цели

КНСУ основывает предложение услуг на понимании перехода к оплачиваемой занятости молодых соискателей работы с помощью ГСЗ. Административные регистры ГСЗ поддерживают эту задачу, поскольку значительная часть соискателей, посещающих центры занятости, – это полуквалифицированные молодые выпускники КНСУ. Обсерватория отслеживает траектории этой специфической группы выпускников, с целью получить информацию, повышающую их возможности успешного перехода от учебы к работе. Такая информация позволяет КНСУ и ГСЗ решать три взаимосвязанные политические задачи:

- оценка соответствия обучения, предлагаемого КНСУ, потребностям работодателей и оценка краткосрочных тенденций развития профессий для полуквалифицированных специалистов;
- повышение эффективности консультирования и поддержки в поиске работы в рамках ГСЗ, оказываемой молодым выпускникам, впервые выходящим на рынок труда.

2.2.3. Основной подход и процессы

Обсерватория постепенно развивала потенциал для проведения исследования профессий и анализа тенденции спроса и предложения рабочей силы. Колумбийская национальная классификация профессий обеспечивает общие рамки для сбора и анализа информации о динамике вакансий и ищущих работу на местном уровне. Траекторию выпускников КНСУ можно отслеживать с помощью различных источников данных, включая:

- данные ГСЗ о количестве ищущих работу и зарегистрированных вакансий, а также медианы этих переменных, классифицированные по четырем кластерам: профессии, в которых испытывается дефицит рабочей силы; профессии, где предложение в настоящее время превышает спрос; профессии, где спрос в целом соответствует общему предложению рабочей силы; и профессии, где спрос и предложение находятся на низком уровне ⁽²¹⁾;
- ежемесячные отчеты об инвестициях и планах расширения предприятий, дающие представление о наличии рабочих мест на рынке и потенциальном создании рабочих мест: в 2011 году на

²¹ Данная информация в настоящее время доступна только для временного ряда 2012 года. Основные элементы информации, которые позволяют Обсерватории отслеживать выпускников КНСУ через административные реестры ГСЗ, включают: тип и уровень полученного образования; учебное заведение, которое человек окончил; год окончания; дополнительное обучение и соответствующий опыт работы; возраст и пол; тип работодателя; должность; заработная плата; тип контракта.

национальном уровне был выявлен 71 инвестиционный проект в различных секторах экономики, и эти проекты предусматривают создание 72 478 потенциальных рабочих мест в течение 10 лет;

- опросы выпускников (2005-07 гг.), проведенные Обсерваторией труда в сфере образования и обеспечивающие дальнейший анализ актуальности обучения для молодых выпускников КНСУ; особенно полезной является сверка данных о выпускниках КНСУ с данными о взносах в фонд социального страхования, зарегистрированными в базе данных Министерства здравоохранения.

Последнее исследование соответствия учебных программ КНСУ краткосрочным потребностям рынка труда выявило положительную корреляцию между выпускниками КНСУ, впервые выходящими на рынок труда, и профессиями, наиболее востребованными работодателями, зарегистрированными в ГСЗ.

Также была подтверждена положительная связь между консультированием и поддержкой в поиске работы, предоставляемыми ГСЗ молодым выпускникам, в частности выпускникам КНСУ, и их успехом в поиске работы. Исследование рекомендует направлять больше выпускников КНСУ в ГСЗ, чтобы облегчить им процесс поиска работы и повысить перспективы трудоустройства (Обсерватория труда, 2005). В 2011 году около 33% выпускников КНСУ, ищущих работу, были направлены в ГСЗ. К июню 2011 года 78 491 человек (20%) нашли работу через ГСЗ.

Такое сочетание инструментов позволило Обсерватории начать краткосрочные прогнозы для профессий в области сельского хозяйства и животноводства, горнодобывающей промышленности и жилищного строительства. В новом исследовании Обсерватории труда, находящемся сейчас на начальной стадии, будут отслеживаться выпускники КНСУ 2009, 2010 и 2011 годов по вышеуказанным профессиональным направлениям.

2.2.4. Усилия по достижению более интегрированного подхода

Данные из Обсерватории труда и профессий о предложении рабочей силы дополняются информацией из Обсерватории образования. Министерство национального образования создало эту обсерваторию в 2005 году для мониторинга выпускников программ профессионального, технического и высшего образования по всей стране в процессе их перехода от учебы на рынок труда. Опрос выпускников был специально разработан для получения надежных данных для анализа факторов, которые создают несоответствие между навыками выпускников и спросом на рынке труда.

Колумбия постепенно наращивает потенциал для прогнозирования потребностей в профессиональных навыках в конкретных отраслях, в рамках усилий по увеличению потенциала рабочей силы посредством соответствующей подготовки и образования.

Первые элементы можно увидеть в исследованиях, заказанных Департаментом национального планирования, Министерством труда, Министерством торговли, промышленности и туризма и КНСУ для изучения различных методологий и подходов к созданию интегрированной системы анализа рынка труда, наиболее подходящей для условий страны.

2.2.5. Извлеченные уроки

- Основой для понимания текущих и будущих потребностей рынка труда служит национальная классификация профессий (НКП) колумбийского рынка труда, которая задает стандартизированные рамки для организации и управления информацией, получаемой через различные источники. Следовательно, регулярное обновление содержания НКП имеет большое значение.
- Разработка инструментов и знаний, необходимых для сбора, анализа и представления достоверной информации о рынке труда, требует участия значительного числа государственных учреждений и заинтересованных сторон, таких как учебные заведения со специализированным персоналом, соответствующим оборудованием и финансированием. Постепенный подход, подобный тому, который приняло правительство Колумбии, является реалистичным вариантом для стран со средним и низким уровнем дохода.
- Опыт Колумбии показывает, что государственные службы занятости являются неотъемлемой частью комплексной информационной системы рынка труда: дополнительная ценность данных, предоставляемых ГСЗ, заключается в услугах, помогающих соискателям найти доступные рабочие места. ГСЗ используют данные о тенденциях в сфере занятости, подготовленные Обсерваторией

труда и занятости, для улучшения консультационных и профориентационных услуг для молодых выпускников, которые часто не имеют сетей и ресурсов, необходимых для трудоустройства.

- В Колумбии особый характер институциональных договоренностей между ГСЗ и КНСУ способствует обмену данными и их постоянному обновлению: это подчеркивает важность установления более тесных рабочих отношений между ГСЗ и ключевыми заинтересованными сторонами, такими как провайдеры обучения.

Ссылки

Басто, Д.; Патино, К. (2011). Динамика рынка труда для выпускников в Колумбии. Журнал Хайнц, Том 8, № 3, стр. 1-25.

Фарне, С. (2011). Обсерватории рынка труда: что это такое и как они работают? Журнал Институциональная экономика, Том 13, № 24, стр. 429-445.

Колумбийская обсерватория труда (2010). Методология определения динамики профессиональной деятельности. Колумбийская обсерватория труда [доступ 9.11.2012].

КНСУ (2005). Кто с большей вероятностью будет трудоустроен? Эмпирический анализ на основе информации государственной службы занятости Боготы. Документы по труду и профессиям, No. 5. Богота: Колумбийская обсерватория труда estudios/ProbabilidadColocacionSena.pdf [доступ 9.11.2012].

КНСУ (2011). Отчет руководства. [http://www.sena.edu.co/downloads/2011/planeacion/Informe%20 de%20 Gesti%C3%B3n%202011.pdf](http://www.sena.edu.co/downloads/2011/planeacion/Informe%20de%20Gesti%C3%B3n%202011.pdf) [доступ 10.11.2012].

2.3. Компания ManpowerGroup: исследование частного агентства занятости по набору и квалификации персонала

2.3.1. Институциональный контекст

ManpowerGroup – частная международная компания, предоставляющая услуги по трудоустройству и развитию человеческого потенциала (подбор персонала, рекрутинг и оценка, обучение, управление карьерой, аутсорсинг и кадровый консалтинг). Компания работает более чем в 80 странах мира с наибольшей концентрацией в Европе и Америке, Австралии и Азии.

Рынок труда и занятость являются ключевыми вопросами исследований ManpowerGroup. Другие области исследований включают аудит, бухгалтерский учет и налогообложение, а также организационную деятельность. Результаты исследований распространяются в виде отчетов и онлайн-поисковика данных.

В центре деятельности Manpower находится тесное сотрудничество с работодателями. Компания также уделяет большое внимание социальной ответственности и сотрудничает со многими НПО, ассоциациями, государственными службами занятости и правительствами, а также региональными или местными органами власти в некоторых странах.

2.3.2. Политические и исследовательские цели

Основной целью исследований Manpower ресурсов является поддержка управления персоналом и, в частности, процесса найма. Работодатели являются основными целевыми пользователями продуктов, хотя не исключаются и государственные службы занятости, правительства и другие государственные органы.

2.3.3. Основная методология, используемая для оценки будущих потребностей в квалифицированных кадрах или проблем с подбором персонала

Опросы работодателей являются ключевыми методологическими инструментами исследования Manpower, и два регулярно проводимых обследования весьма актуальны для проблемы потребностей в квалификации и обеспечения соответствия:

- Основным результатом исследования, проводимого Manpower, перспектив занятости рабочей силы, является индекс перспектив чистой занятости;
- Исследование дефицита талантов.

В дополнение к этим регулярным исследованиям, Manpower проводит специальные обследования, такие как исследование стратегии трудовых ресурсов 2010 года, которые способствуют лучшему пониманию поведения работодателей, их кадровых стратегий и использования навыков. Они также проводят опросы работников, такие как опрос 2011 года о трудовой миграции, направленный на изучение отношения к работе и поведения на рынке труда.

2.3.4. Основные процессы и используемые инструменты

Обследование Manpower перспектив занятости трудовых ресурсов проводится ежеквартально, с целью оценки намерений работодателей увеличить или уменьшить число работников в последующем квартале. Исследование проводится уже 50 лет и в 2012 году охватило 42 страны и территории. Общая выборка является репрезентативной для каждой национальной экономики и в 2012 году охватило в общей сложности 66 000 работодателей. В некоторых странах применяются сезонные корректировки.

Индекс перспектив чистой занятости – это основной результат исследования в виде показателя, представляющего собой процент работодателей, ожидающих увеличения активности в найме, минус процент работодателей, ожидающих сокращения числа работников в последующем квартале. В отчетах публикуются результаты в международном сравнении, а также на региональном или отраслевом уровне (детализация на отраслевом уровне отличается по странам).

Исследование нехватки талантов – это ежегодный опрос работодателей, который проводится с 2006 года и охватил в 2012 году 38 000 работодателей из 41 страны. Работодатели опрашиваются по телефону и сообщают подробную информацию о:

- трудностях, возникших при заполнении вакансий;
- наиболее сложных для заполнения вакансий;
- потенциальном влиянии неспособности заполнить вакансии на заинтересованные стороны, такие как клиенты и инвесторы (высокое-среднее-низкое-отсутствие влияния);
- любые причины проблем с заполнением вакансий (включая упоминание о недостатке нескольких типов жестких и мягких навыков);
- любые стратегии, реализованные для преодоления дефицита навыков.

Результаты опросов публикуются в виде отдельных продуктов для отдельных стран и в виде международных сравнений. Они также используются в документах, по управлению талантами и стратегиям компаний, предназначенных в основном для руководителей предприятий.

Некоторые стратегически ориентированные документы также направлены на государственный сектор, как, например, публикация «Как политики могут стимулировать рост занятости молодежи» (ManpowerGroup, 2012), в которой затрагивается проблема несоответствия навыков и роль правительства и государственных служб занятости в предотвращении данной проблемы. Были созданы механизмы обмена информацией с государственными службами занятости на основе генеральных соглашений или совместных проектов в некоторых странах.

2.3.5. Как данный метод или подход дополняет другие в общей национальной системе прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах

Manpower действует как глобальная частная компания в ряде стран, в некоторых случаях в сотрудничестве с государственными службами занятости и другими государственными органами. Конкретная форма сотрудничества зависит от контекста страны, но обычно включает в себя помощь в поиске работы, профориентацию и обучение соискателей работы, а также обмен информацией о вакансиях.

Во Франции это сотрудничество осуществляется на национальном и региональном уровнях. Здесь Manpower работает со службами занятости (Pôle emploi, ранее ANPE – Французское Агентство по занятости) с 2003 года на основе оперативного соглашения (последний раз продлено в 2010 году

на три года), которое включает обязательство по совместному развитию регионального определения потребностей в найме и возможностей трудоустройства, а также навыков, необходимых для понимания потребностей и проблем рынка труда. Обе организации обмениваются информацией о вакансиях, инструментах оценки и методах повышения трудоспособности, ищущих работу, а также о мерах государственной поддержки занятости и трудоустройства, принятых государством, местными органами власти и социальными партнерами.

Другое направление сотрудничества между Manpower Egalité des Chances (филиал Manpower Франции), государственными службами занятости и другими партнерами напрямую связано с оказанием помощи в поиске работы конкретным целевым группам. Это получатели социальных пособий, долгосрочные безработные и лица, сталкивающиеся с дискриминацией на рынке труда (низкоквалифицированная молодежь, пожилые работники, люди с ограниченными возможностями). Данная форма сотрудничества организуется на региональном уровне и в основном на основе тендеров.

В Швеции программа Manpower Telge Jobbstart является совместным предприятием местного уровня между Manpower AB и Telge AB, компанией, принадлежащей муниципалитету города Сёдертаље в Швеции. Программа Jobbstart направлена на трудоустройство иммигрантов (особенно иракской общины в Сёдертаље) и длительно безработных. Услуги предоставляются от имени шведских государственных служб занятости и являются бесплатными для людей из целевых групп, зарегистрированных в ГСЗ в качестве, ищущих работу. Поддержка включает в себя инструктаж по трудоустройству, профориентацию и консультирование. В процессе поиска работы задействуется сеть контактов Manpower с работодателями.

Партнерства Manpower также могут работать по нескольким бизнес-моделям, включая сотрудничество с несколькими акционерами через совместные компании и сети.

С 2000 года в Великобритании действует совместная компания под названием Working Links, объединяющая государственный сектор (правительственная компания Shareholder Executive, участвующая по поручению госсекретаря по вопросам труда и пенсий), частный сектор (Manpower и Cargemini) и добровольный сектор (Mission Australia), а также компетенцию и опыт всех трех секторов. Данная инициатива направлена на социальную интеграцию уязвимых групп населения путем трудоустройства людей через поддержку в поиске работы, обучение и общественные услуги. Также на реинтеграцию бывших правонарушителей, молодежи и неблагополучных общин направлены специализированные услуги. Working Links является государственным подрядчиком, который осуществляет несколько программ в Англии, Шотландии и Уэльсе, включая государственную программу по труду. Компания публикует ежеквартальный информационный бюллетень The Pulse, показывающий наиболее значительные изменения в вакансиях в разбивке по профессиям, географическим районам и местным органам власти, на основе данных Управления национальной статистики в сочетании с опытом сотрудников Working Links в области качественных данных.

Образование для занятости (ОдЗ) – это аффилированная сеть местных некоммерческих организаций, которые создают экономические возможности для молодежи в Египте, Иордании, Палестине, Марокко, Тунисе и Йемене. Родственная организация, расположенная в Испании, Фонд Образование для занятости (ОдЗЕвропа) помогает ОдЗГлобал в обеспечении потенциала и поддержку по развитию региональных представительств.

ОдЗ получает выгоду от сотрудничества со многими партнерами, среди которых ключевым является сотрудничество с ManpowerGroup. Среди других ведущих партнеров – лучшие из числа работодателей, университетов и государственных учреждений, в том числе партнерская инициатива Государственного департамента США по Ближнему Востоку. ОдЗ считает себя поставщиком программ по трудоустройству, ориентированных на спрос и пользующихся результатами исследований своих партнеров (опросы ManpowerGroup, глобальный опрос руководителей ПрайсвотерхаусКуперс). Деятельность ОдЗ охватывает образование, трудоустройство (рабочие места и предпринимательство), поддержку выпускников и гражданскую активность, причем их сила основана на тесном сотрудничестве с работодателями на местах. Потребности в персонале определяются работодателями, они же проводят собеседование и отбор кандидатов на учебные курсы и принимают на работу успешных выпускников. ОдЗ разрабатывает учебные курсы с учетом потребностей работодателей, набирает и отбирает кандидатов, а также обеспечивает обучение и постоянную поддержку выпускников. Принятию обоснованных решений способствует внутренняя система управления талантами CareerHarmony, которая отслеживает кандидатов и участников программы. Ежеквартальная внутренняя система МиО используется для сбора отзывов от заинтересованных

сторон и подготовки набора показателей эффективности. Финансирование ОдЗ осуществляется за счет индивидуальных и корпоративных взносов и грантов.

Эти случаи иллюстрируют различные формы сотрудничества между ManpowerGroup и государственным сектором: другие примеры включают:

- национальное бизнес-партнерство с Департаментом труда США, (США, с 2003 года) для построения и улучшения отношений между специалистами по трудовым ресурсам обеих организаций на местном, государственном и национальном уровнях;
- TechReach, агентство по управлению персоналом (Северная Америка, с 2000 г.), помогающее неблагополучным слоям населения уйти с тупиковых рабочих мест и перейти в быстрорастущие и востребованные отрасли экономики;
- Сеть Caminemos Juntos (Давайте работать вместе), (Мексика, с 2001 года), для поддержки выхода на рынок труда пожилых людей и людей с ограниченными возможностями;
- Готовься к работе (Prepara't per a Treballar), (Испания, с 2006 года), для обеспечения молодежи, поддерживаемой государством, необходимыми инструментами и компетенциями для выхода на рынок труда;
- Академия труда (Франция, с 2006 года), для облегчения доступа на рынок труда квалифицированным кандидатам из «экономически сложных районов».

2.3.6. Извлеченные уроки

Пример компании Manpower показывает, что частная компания может играть важную роль в механизмах подбора персонала как на рынке труда высокого класса, так и в сегментах, которые обычно считаются сферой деятельности государственных служб занятости, таких как долгосрочные безработные и люди с ограниченными возможностями. Это хороший пример того, как государственно-частное партнерство может работать в сфере посредничества.

Глобальный характер компании позволяет ей проводить исследования и публиковать результаты и показатели, сопоставимые на международном уровне. Это может помочь работодателям и лицам, принимающим решения в государственном секторе, оценить свое положение в контексте глобальной конкуренции.

Тесное сотрудничество с работодателями и клиентоориентированный подход обеспечивают использование результатов исследований для разработки стратегий предприятий в области управления персоналом и подбора кадров. Будучи частным агентством-посредником, ManpowerGroup имеет то преимущество, что она ближе к деловому миру, что позволяет ей использовать язык бизнеса и дает ценное представление о бизнес-процессах управления персоналом.

Ссылки

Европейский экономический и социальный комитет (2011). Рынок труда для всех: эффективная и инновационная помощь ищущим работу. Конференция в Стокгольме, 13 декабря 2011 года. http://www.eesc.europa.eu/?i=portal_en.events-and-activities-labour-market-for-all-2011-mainmessages

Manpower Франция (2010). Служба занятости и Manpower укрепляют свое сотрудничество, продлевая партнерское соглашение. Пресс-релиз, Париж, 10.2.2010.

ManpowerGroup (2011). Научить человека не ловить рыбу по-человечески возможно. Обновление корпоративной социальной ответственности 2011. Милуоки: ManpowerGroup. <http://www.manpower.us/Website-File-Pile/Articles/Corporate-Social-Responsibility-Update.pdf>

ManpowerGroup (2012). Как политики могут повысить занятость молодежи. http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/d2ef580f-8cea-4e22-afcb-495998121435/How_Policymakers_Can_Boost.pdf?MOD=AJPERES

ManpowerGroup (2012). Обзор перспектив занятости Manpower. Q4/2012. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/en/event/manpower-employment-outlook-survey-q4-2012>

ManpowerGroup (2012). Результаты исследования нехватки талантов. https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/be31f5804b6f7c07ada6ff4952b5bce9/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_ManpowerGroup.pdf?MOD=AJPERES

Manpower Inc. (дата не указана). Развитие рабочей силы и интеграция с национальными целями [неопубликованное].

Веб-ссылки

Сеть Образование для занятости (ОдЗ). <http://efe.org/index.php>

ManpowerGroup – исследовательский центр. <http://www.manpowergroup.com/research/research.cfm>

Филиал Manpower Egalité des chances (Равенство возможностей). <http://www.manpoweregalitedeschances.fr>

Manpower Telge программа Jobbstart. <http://www.manpowertelgejobbstart.se/>

Рабочие ссылки. <http://www.workinglinks.co.uk/>

Служба занятости, Франция. <http://www.workinglinks.co.uk/>

2.4. Дания: Баланс рынка труда

2.4.1. Институциональная структура и контекст

Ответственность за реализацию политики занятости в Дании в значительной степени децентрализована на муниципальном уровне, а четыре региональных бюро занятости занимаются анализом и распространением информации о тенденциях на региональных рынках труда. Муниципальные ГСЗ отвечают за подбор персонала и активную политику рынка труда, а мониторинг и анализ проводятся на региональном уровне. Инструмент Баланс рынка труда был разработан для того, чтобы помочь руководству и персоналу муниципальных центров занятости определить приоритетность мер по трудоустройству и обучению и проконсультировать соискателей работы. Он предназначен для предоставления региональным посредникам (ГСЗ) и другим заинтересованным сторонам на рынке труда легкого доступа к информации о текущей ситуации по 1 000 профессиональным группам на региональном рынке труда. Он был разработан Датским национальным управлением по рынку труда и используется во всех регионах Дании.

2.4.2. Политика и основные цели

Целью инструмента Баланса рынка труда является поддержка повседневной работы муниципальных центров занятости и информационное обеспечение работы региональных ГСЗ и других субъектов рынка труда. Он преследует две цели: предоставление информации о ситуации с занятостью в регионе для консультантов по профориентации в ГСЗ; и предоставление региональным ГСЗ и их руководящим органам обзора текущей ситуации с занятостью, как основы для мониторинга политики и мер в области занятости.

2.4.3. Основная методология

Баланс рынка труда состоит из трех компонентов:

- национальное обследование работодателей;
- модель рынка труда, использующая данные опроса, данные ГСЗ о зарегистрированных безработных и зарегистрированных вакансиях, а также национальные статистические данные о занятости и текучести кадров на рынке труда;
- онлайн-интерфейс, позволяющий пользователю быстро определить те профессии, по которым наблюдается дефицит или достаточное предложение рабочей силы.

Баланс рынка труда предоставляет сотрудникам ГСЗ эмпирическую базу для определения приоритетных мер по трудоустройству, а также дает возможность работникам, работающим с клиентами, инструмент, с помощью которого они могут направлять безработных в процессе трудоустройства.

2.4.4. Основные процессы и инструменты

Опрос работодателей

Национальный опрос работодателей проводится дважды в год среди репрезентативной выборки действующих частных и государственных датских компаний. Опрос проводится по контракту с частной компанией Управлением рынка труда Дании.

Цель опроса – проанализировать ситуацию с набором персонала и нехватку рабочей силы, уделяя особое внимание тому, где компании не могут набрать сотрудников по определенным специальностям. Опрос проводится по 1 100 категориям профессий среди примерно 20 000 отобранных компаний, в результате чего было получено около 14 000 достоверных ответов с сообщениями о нехватке рабочей силы.

Балансовая модель

Данные опроса используются в качестве исходных данных для региональной балансовой модели, которая анализирует ситуацию по профессиям, сравнивая спрос, описанный в опросе, с предложением. Региональные данные ГСЗ о безработице по квалификации служат косвенным источником текущего предложения. Поскольку квалификация и профессия не всегда точно совпадают, данные о спросе подвергаются сквозному анализу, при котором данные по смежным профессиям относятся к профессии с наибольшим объемом рабочих мест. Например, нехватка электриков в строительстве будет отражена как хорошие вакансии для электриков, независимо от того, существует ли нехватка электриков с общей квалификацией.

Онлайн-интерфейс

Онлайн-интерфейс отображает результаты регионального анализа, и доступен для всех на региональном сайте занятости ⁽²²⁾.

Интерфейс, показанный на Рисунке 11, является общим для всех четырех регионов занятости.

Рисунок 11: Поисковый интерфейс – Дания

Выберите сектор из выпадающего меню. В данном случае *здравоохранение и персональный уход*

Søgning
 Vælg én eller alle erhvervsgrupper samt én eller flere kategorier i Arbejdsmarkedsbalancen

Erhvervsgruppe

Sundhed, omsorg og personlig pleje

Balancestatus	Jobmuligheder
✓ Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft ⓘ	Rigtig gode jobmuligheder
✓ Mangel på arbejdskraft ⓘ	
✓ Paradoksproblemer ⓘ	
✓ Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ⓘ	Gode jobmuligheder
✓ Overskud af arbejdskraft ⓘ	Mindre gode jobmuligheder

☐ Sammenlign søgeresultatet i de otte regioner ⓘ

Выберите одну или несколько категорий ситуации на рынке труда в выбранном секторе, которые вы хотите проверить.

Зеленый = Очень хорошие перспективы трудоустройства (структурный дефицит рабочей силы или парадоксальные проблемы)

Желтый = Хорошие перспективы трудоустройства (баланс между спросом и предложением труда)

Красный = Плохие перспективы трудоустройства (избыток рабочей силы)

²² Например <http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Вас, как пользователя, могут интересовать только профессии с хорошими (или менее хорошими) перспективами трудоустройства, или вы можете захотеть получить общее представление о ситуации в секторе. Рисунок 12 показывает ситуацию в строительном секторе. В таблице показаны только первые шесть профессий (всего их 46), и в ней ясно видно, что перспективы трудоустройства очень хорошие для специалистов по изоляции и не очень хорошие для монтажников канализационных труб. Из таблицы также видно, что существуют парадоксальные проблемы (трудности с набором персонала в условиях высокой безработицы) для водителей строительной техники, а для остальных профессий в секторе характерен баланс между спросом и предложением.

Рисунок 12: Ситуация в строительном секторе

50 resultater		1-20 af 50 Næste side
Stilling ▾	Erhvervsgruppe ▾	Balancestatus ▾
anæsthesisygeplejerske	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ⓘ
bevægelsepædagog	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ⓘ
bioanalytiker	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ⓘ
ergoterapeut	Sundhed, omsorg og personlig pleje	Balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ⓘ

Источник: <http://www.brnordjylland.dk>

2.4.5. Извлеченные уроки

Компоненты Баланса рынка труда (опрос и модель) были отдельно рассмотрены независимыми рецензентами в 2009 году. Обзор обследования показал, что в целом метод можно считать удовлетворительным, однако относительно длительный период между обследованиями был признан проблематичным. Обзор модели показал, что, хотя источники модельных данных считаются хорошими, общая достоверность результатов ставится под сомнение из-за довольно маленького размера многих категорий рабочих мест. Это означает, что данные из всех трех источников достаточно чувствительны к небольшим изменениям, например, в количестве лиц с определенной квалификацией, которые указывают, что они безработные, или в количестве компаний, сообщающих о нехватке в определенной категории профессий.

Ссылки

Европейская комиссия (2012). Вакансии по инструменту Баланс рынка труда Дании. Европейский монитор вакансий, № 6, апрель 2012.

Веб-ссылки

<http://brnordjylland.dk>

<http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

3. Поддержка выбора профессии и выхода на рынок труда для молодежи (Конкретные примеры Раздел 4.4)

3.1. Корея: мир труда – инновационный способ помочь избежать несоответствия навыков через профориентацию, консультирование и поиск работы

3.1.1. Институциональная структура и контекст

Предотвращение несоответствия между навыками работников и потребностями предприятий в идеале должно начинаться задолго до того, как молодые люди будут готовы выйти на рынок труда, еще во время обучения и подготовки к будущей карьере. Во многих странах государственные службы занятости играют ключевую роль в предоставлении точных и своевременных данных о рынке труда и информации о профессиях специалистам по профориентации, чтобы молодые люди располагали оптимальной информацией при планировании своей будущей карьеры.

3.1.2. Политика и основные цели

Министерство занятости и труда Кореи, Корейская служба занятости и информации (КСЗИ), Служба развития человеческих ресурсов Кореи и Корпорация по трудоустройству инвалидов признали, что предотвращение несоответствия между квалификацией работника и навыками, востребованными на рынке труда, может начаться задолго до того, как молодой человек будет готов выйти на рынок труда. В результате они наладили партнерские отношения со спонсорами из частного сектора, представляющими широкий круг интересов, для разработки программы Korea Job World (Мир труда Кореи).

Центр Korea Job World открыт для посетителей с мая 2012 года в здании, удобно расположенном вблизи остановок общественного транспорта и основных дорог Сеула. Для обеспечения каждого учащегося наиболее оптимальным опытом изучения профессии, услуги предоставляются только по предварительной записи, в основном в рамках организованных школой экскурсий, хотя родители также могут сопровождать своих детей индивидуально.

Рассчитанный на школьников всех возрастов, центр предоставляет учащимся возможность понять значение и ценность труда, изучить реальность более 100 профессий – от обычных до более сложных, а также получить помощь профессиональных консультантов в планировании реалистичной карьеры в соответствии со своими интересами и склонностями. Центр описывается как «место, где возвращаются драгоценные мечты [...] и сбывается будущее, которое вы себе представляли».

3.1.3. Основной подход и процессы

Основная философия и подход программы Korea Job World заключается в предоставлении интересного, информативного, развлекательного и веселого места, где молодежь всех возрастов имеет возможность узнать о мире труда и в интерактивном режиме изучить широкий спектр вариантов карьеры и работы. Центр предоставляет широкий спектр услуг – от стандартной профориентации и консультирования до современных имитационных моделей и рабочих станций.

Четырехэтажный комплекс разделен на пять отдельных зон, каждая из которых имеет свою направленность. Сначала молодым людям предлагается определить свою мечту в выставочном зале рабочих мест, который предоставляет им возможность изучить меняющийся характер, типы и ценность рабочих мест таким образом, чтобы они лучше понимали важность работы в своей жизни. Зал состоит из четырех зон и 14 демонстрационных площадок, включая кинозал, где учащиеся могут посмотреть реалистичные и динамичные 4D-фильмы, дающие представление о широком спектре профессий и карьерных путей. Эти короткие интерактивные фильмы позволяют им познакомиться с людьми, которые преодолели трудности и барьеры, чтобы достичь своей карьерной мечты. Они также могут отправиться в путешествие во времени, чтобы узнать больше о профессиях, которые

сформировали историю, а также о важных изменениях в технологии и о том, как это повлияло на мир труда.

Зал молодежного опыта предлагает учащимся исследовать свои мечты в месте, где они могут ознакомиться с широким спектром рабочих функций, призванных помочь им сделать лучший выбор при выборе своего будущего карьерного пути. Более 40 станций практического опыта, представляющих более 60 профессий, позволяют подросткам получить реальное представление о карьере в таких областях, как юриспруденция, сфера обслуживания, культура, искусство и мультимедиа, а также технические, научные, медицинские и государственные услуги.

Дети младшего возраста могут подкрепить свои мечты в детском зале впечатлений, где они узнают о профессиях в игровой форме. Два талисмана, Наэро и Миро, чьи имена означают «вперед в завтрашний день» и «навстречу будущему» соответственно, взаимодействуют с детьми и направляют их, помогая им строить свои мечты. В этой зоне проводятся ролевые игры, в которых учащиеся могут попробовать себя в роли работников ресторанов, полицейских участков, телерадиовещательных центров и стоматологических клиник, или же они могут выбрать еще более авантюрные профессии, и испытать себя в роли работников на стройке, в лагере динозавров или в космическом центре. Все рабочие и игровые станции создаются с тщательной детализацией; детям выдается соответствующая униформа или костюмы, и перед ними ставятся задачи, которые реалистично имитируют реальную работу.

Job World также предоставляет наиболее распространенные услуги по профориентации и планированию карьеры. В Зале планирования карьеры предлагаются различные возможности: уголок индивидуального тестирования, где можно пройти онлайн-тест на профпригодность; зона тестирования интересов в игровой форме; традиционная групповая консультация по профориентации для подростков; инструмент спектра талантов, который создает уникальную карту мозга для каждого из них.

В центре также есть конференц-залы, где проводятся специальные мастер-классы и семинары, зона информации о профессиях с обширной библиотекой карьерной информации, а также трудовые кафе, работающее аналогично другим интернет-кафе.

3.1.4. Извлеченные уроки

Министерству занятости и труда и КСЗИ удалось привлечь основные заинтересованные стороны к решению проблемы несоответствия квалификации благодаря конструктивному сотрудничеству со многими провайдерами услуг по трудоустройству, а также активному участию и спонсорской поддержке частного сектора. Каждый из партнеров, стоящих за этой инициативой, способен вложить свои ресурсы, знания и опыт, и таким образом разработать привлекательный и успешный метод предоставления профессиональной и карьерной ориентации и коучинга для молодежи Кореи. Партнерский подход повышает достоверность информации, а также демонстрирует приверженность всех партнеров делу укрепления рынка труда.

Центр работает совсем недавно, и ведется учет посетителей. Тщательно отслеживается количество первых посещений студентами и школьными группами, а также количество повторных посетителей, чтобы определить, достигается ли целевая аудитория. Те, кто посетил центр впервые, будут считаться показателем заинтересованности молодежи, а повторные посетители будут более весомым показателем успеха и ценности предлагаемых центром услуг.

КСЗИ внесла значительный вклад в рынок труда и в информацию о профессиях, используемую для создания интерактивных дисплеев, ресурсной библиотеки и всех остальных инструментов, используемых в зале планирования карьеры. Эти данные были дополнены информацией из промышленных секторов и других служб занятости, часть из которых работает с неблагополучными группами соискателей работы.

Хотя полное воспроизведение этой инициативы может обойтись весьма дорого, ее концепция может быть принята многими другими странами, особенно там, где есть возможность привлечь частный сектор в качестве активного партнера.

Ссылки

Информация для данного практического примера была получена в ходе посещения центра, организованного КСЗИ и генеральным директором Korea Job World (июнь 2012 года), а также из информации, содержащейся в их онлайн-брошюре, доступной на английском языке по адресу: https://koreajobworld.or.kr/usr/kr/jsp/common/FileDownload.jsp?fileName=20131115140419_1.pdf

3.2. Бенин: Рабочая суббота – проактивная инициатива по сокращению несоответствия навыков посредством профориентации и информирования о рынке труда

3.2.1. Институциональная структура и контекст

В Бенине на выбор профессии многих молодых людей оказывают сильное влияние культурный контекст и ожидания семьи, а не профессиональные рекомендации и актуальная информация о рынке труда. Это было определено как один из факторов, способствующих увеличению разрыва между существующей квалификацией и реальными навыками, необходимыми работодателям. Это несоответствие особенно сильно влияет на молодых людей в возрасте до 35 лет, которые составляют более 60% активной рабочей силы и которые больше всего страдают от проблем с трудоустройством.

В феврале 2012 года в ответ на растущий разрыв между уровнем образования молодых людей и их возможностями трудоустройства была запущена программа «Рабочая суббота» (Le Samedi des Métiers). Инициатива координируется НАЗБ и направлена на предоставление молодежи рекомендаций и информации для получения работы, связанной с интересующей ее карьерой. Программа «Рабочая суббота» осуществляется в рамках национальной стратегии на 2010-15 годы, направленной на снижение уровня бедности и расширение возможностей трудоустройства за счет развития квалифицированной рабочей силы.

3.2.2. Основные цели

Был принят перспективный подход для того, чтобы положительно повлиять на выбор профессии молодым поколением и повысить соответствие между навыками, полученными в процессе обучения, и требованиями к будущим профессиям. Мероприятия, организованные под эгидой «Рабочей субботы», направлены на предоставление молодежи в раннем возрасте актуальной информации о профессиях и карьерных возможностях, в динамично развивающихся или имеющих потенциал для создания рабочих мест отраслях экономики. Многие из этих профессий недооцениваются или даже не рассматриваются молодежью в качестве вариантов выбора.

3.2.3. Основной подход и процессы

Данная инициатива представляет собой модель сотрудничества, когда эксперты-консультанты по вопросам карьеры трудоустройства работают вместе в рабочих группах при поддержке различных сторон: работодателей из отраслей, испытывающих трудности с наймом квалифицированных работников; работодателей из отраслей с динамичным ростом; образовательных учреждений и провайдеров обучения, как государственных, так и частных. НАЗБ является координатором этих усилий в рамках общей цели – повышения трудоспособности рабочей силы. Параллельная задача заключается в повышении общественного признания информации о рынке труда и работы государственных служб занятости по оказанию помощи молодежи и другим лицам, ищущим работу, в принятии обоснованных решений при выборе профессии.

НАЗБ укрепляет свое понимание того, какие навыки требуются работодателям, а также где будут созданы рабочие места, используя список профессий в ключевых секторах экономики страны, предоставленный Министерством труда. Некоторые названия профессий были получены в результате диагностического обследования 77 коммун Бенина, направленного на переориентацию молодежи в сельской местности на деятельность, способную стимулировать местную экономику.

В первый год «Рабочей субботы» были выделены четыре приоритетных для отечественной экономики сектора: текстиль и хлопок; сельское хозяйство и сельхозпродукты; торговля и логистика; туризм и ремесла. Мероприятия также были организованы вокруг секторов экономики, имеющих потенциал для создания рабочих мест в будущем: производство строительных материалов, добыча полезных ископаемых и углеводородов. Программа «Рабочая суббота» действует в рамках 10-месячного цикла, каждый из которых состоит из трех взаимосвязанных блоков:

- Блок 1: в четверг и пятницу, предшествующие «Рабочей субботе», НАЗБ организует выставочные стенды, подготовленные работниками целевых отраслей, учебных центров и государственных учреждений, специализирующиеся на финансировании предпринимательской деятельности. Участники имеют возможность пообщаться с людьми, работающими в выбранных секторах и

профессиях, и получить информацию из первых рук о требованиях рабочих мест, реальных условиях работы и возможностях продвижения по службе;

- Блок 2: в день проведения Рабочей субботы специалисты из выбранных секторов возглавляют главную дискуссионную панель и параллельные круглые столы. Именно эта часть мероприятия привлекает наибольшее количество людей. Ежемесячные выпуски «Рабочей субботы» регистрируют в среднем 1 000 посетителей, включая молодых людей и их родителей, учителей, консультантов по вопросам карьеры и работодателей. После каждого выпуска «Рабочей субботы» НАЗБ оценивает проделанную работу, чтобы скорректировать подготовку к следующему мероприятию.
- Блок 3: консультанты по трудоустройству НАЗБ и партнеры из отраслей, на базе которых проводится мероприятие, предоставляют индивидуальные консультации на месте или организуют дополнительные консультации в центре занятости.

После каждого мероприятия «Рабочей субботы» НАЗБ оценивает проделанную работу, чтобы скорректировать подготовку к следующему мероприятию.

3.2.4. Проблемы на пути к достижению более интегрированного подхода

На данном этапе инициатива «Рабочая суббота» направлена на расширение доступа к актуальной информации о рынке труда для улучшения перспектив трудоустройства и карьерного роста молодежи. Важным вкладом в сокращение несоответствия рабочих мест является информирование о секторах, в которых квалифицированные работники с большей вероятностью будут трудоустроены в ближайшем будущем.

Посредством этой инициативы НАЗБ поощряет перспективное мышление на индивидуальном и местном уровне, но качество и актуальность навыков, предоставляемых в школе и за ее пределами посредством трудового обучения, также являются ключевыми элементами в этом уравнении. Необходимы дополнительные усилия по разработке механизмов для достижения большей степени интеграции между службами занятости, образовательными программами и проектами по развитию трудовых ресурсов.

3.2.5. Извлеченные уроки

- Одним из ключевых факторов успеха данной инициативы является установление связей между несколькими заинтересованными сторонами, включая правительство, работодателей, провайдеров обучения, учебные заведения и общественность.
- Расширение доступа к информации о рынке труда повышает возможности молодежи и их сообществ. Государственная служба занятости сыграла вспомогательную роль в уточнении ожиданий молодых людей и определении более эффективных путей достижения реалистичных целей карьеры и работы. Помощь людям в поиске и осмыслении доступной информации о рынке труда является одним из ключевых элементов государственной службы занятости.
- организация и координация информационного мероприятия для около 1 000 участников в месяц имеет свои последствия для персонала, финансирования, логистики и времени. Рост спроса на консультационные услуги и информацию о рынке труда может оказать дополнительное давление на фактические возможности государственных центров занятости. Принятый Бенином подход к разделению расходов и рабочей нагрузки с другими партнерами способствует повышению оперативности реагирования и продолжению инициативы.
- Такие инициативы, как «Рабочая суббота», способствуют развитию перспективного мышления на индивидуальном и местном уровне. Тем не менее, такие инициативы должны быть хорошо подкреплены надежной системой информации о рынке труда и набором механизмов, позволяющих стране развивать навыки, необходимые в будущем.

Ссылки

Майксент, Д. (2012). Прогностическое управление неполной занятостью и безработицей в Бенине: пример «Рабочей субботы». Презентация на 9-м Всемирном конгрессе ВаГСЗ 2012, Сеул, 26-29 июня 2012 года.

Министерство труда и общественного здравоохранения (2010). Национальная программа продвижения достойного труда в Бенине 2010-15. МОТ.

Веб-ссылка

Веб-сайт Национального агентства по трудоустройству. <http://www.anpe.bj/> [доступ 16.11.2012].

4. Инновационные услуги для лучшего подбора и направления на работу (практические примеры, Раздел 4.5)

4.1. Индия, регион Дели: Naukri Bazaar, биржа труда для микро- и малых предприятий

4.1.1. Институциональный контекст

В своем докладе премьер-министру Индии, Национальная комиссия по предприятиям неорганизованного сектора (НКПНС) под председательством д-ра Арджуна Сенгупты оценила рост общей численности рабочей силы в Индии с 502 миллионов человек в 2009 году до 551 миллиона к 2017 году. По прогнозам НКПНС, к 2017 году количество рабочих мест составит около 493 миллионов (при условии, что экономика будет расти на 5% в год), в результате чего уровень безработицы составит 10%. На этот показатель также повлияет миграция из неформального сектора в формальный около 6% общей рабочей силы, что позволит снизить уровень неформальной занятости с 92-93% в 2009 году до 86-87% от общей численности рабочей силы к 2017 году.

Микро-, малые и средние предприятия (ММСП) являются основными источниками занятости в Индии: около 13 миллионов ММСП, на которых работает 41 миллион человек, являются крупнейшими прямыми и косвенными работодателями. Этот сектор составляет 40% от общего объема промышленного производства и вносит 8-9% в валовой внутренний продукт индийской экономики. В отсутствие структурированной и экономически эффективной системы работы с ММСП как с работодателями, поиск работы в неформальном секторе представляет собой проблему для потенциальных работников. По мере роста в Индии, появляется все больше незаполненных рабочих мест и возможностей трудоустройства, определенная часть населения ждет шанса впервые получить зарплату, даже маленькую.

Большинство низкоквалифицированных и полуквалифицированных соискателей работы в неформальном секторе, не имеют доступа к официальным биржам труда (государственным или частным) или интернет-каналам. Кроме того, результаты работы бирж занятости в прошлом не были особенно впечатляющими: в 2011 году 40 миллионам человек, зарегистрированным в 1200 биржах занятости, было предоставлено всего 0,3 миллиона рабочих мест. Ежегодно около 4 миллионов новых соискателей регистрируются на биржах по всей стране, но большинство из них не получают от работодателей ни предложений о работе, ни звонков на собеседование. Биржи страдают от недостатка технологий, надлежащего руководства и контроля эффективности, а также от отсутствия прочных связей с работодателями, партнерских сетей и хорошо организованных баз данных. Этим соискателям нужна комплексная поддержка в регистрации через удобные для пользования инструменты по их выбору, адаптированные для помощи в расширении их возможностей трудоустройства, одновременно помощь в поиске более качественной работы и улучшении сети трудоустройства. Им необходимо легкодоступное решение для получения услуг по карьерному росту, информации о вакансиях, имеющихся на рынке, и способы увеличения дохода для улучшения качества жизни. В настоящее время биржи труда не предоставляют необходимую помощь в подборе персонала и информацию о вакансиях.

Биржа труда на базе мобильных телефонов предлагает потенциальное решение для охвата и распространения информации на этом рынке, заполняя огромный информационный пробел и обеспечивая более легкий подбор на рынке занятости.

4.1.2. Институциональная и операционная структура

Компания ACL Mobile, расположенная в Нью-Дели, была основана в 2000 году предпринимателями в области технологий Санджаем Гоялом и Винитом Джейном без финансовой помощи со стороны правительства или какого-либо государственного органа. Руководство ACL состоит из многофункциональных экспертов с огромным опытом в области технологий и потребительских решений, что обеспечивает им глубокое знание индустрии мобильной телефонии, с сильным фокусом на инновации для достижения бизнес-результатов.

ACL запустила свою инновационную платформу мобильной телефонии Naukri Bazaar как первую попытку поддержать низкоквалифицированных и полуквалифицированных работников, неграмотных соискателей, маргинальной молодежи и «синих воротничков» в эффективном поиске работы. Концептуальный подход данной инициативы заключался в том, чтобы воспользоваться высоким уровнем проникновения мобильной телефонии среди всех социальных слоев населения Индии, и подобрать подходящего кандидата для конкретной работы с помощью мобильных услуг непосредственно потребителю, и одновременно обеспечить альтернативный канал найма для работодателей.

4.1.3. Основные цели

Соискатели работы в производственном секторе и секторе услуг, не приспособлены к использованию порталов по трудоустройству; голосовая телефония является для них гораздо более подходящим средством коммуникации. С точки зрения работодателей, вакансии в неформальном или неорганизованном секторе вряд ли будут широко размещаться или рекламироваться на цифровой платформе, где язык и грамотность могут стать сдерживающим фактором, ограничивающим широкое внедрение платформ. Биржа труда «Naukri Bazaar» была создана для преодоления этого «цифрового разрыва» на неформальном или неорганизованном рынке труда и обеспечения экономически эффективной биржи труда для работодателей и соискателей. Naukri Bazaar изначально была ориентирована на обслуживание различных уязвимых групп с нестабильной занятостью.

Начальная фаза

В рамках Naukri Bazaar была разработана многоуровневая инициатива, предполагающая участие заинтересованных сторон, с целью подвести к пониманию сложной, фрагментированной экосистемы, регулируемой многочисленными федеральными законами и законами штатов, а также широкого спектра потребностей работодателей ММСП. Инвестиции касались первичных данных, поскольку ни один из существующих вторичных источников не располагал достоверными данными требуемого уровня детализации. Создание репрезентативной выборки потребовало времени и изучения рынка, поскольку традиционные подходы к формированию случайной выборки считались малоэффективными и надежными для населения, характеризующегося рассеянностью, миграцией и недоверием к консультантам. Для исследования уязвимых слоев общества, таких как бездомные, кормильцы в семьях, неграмотные и женщины-разнорабочие, потребовались инновационные стратегии определения целевых групп и формирования выборки.

Для опроса 1000 респондентов (750 работников и 250 работодателей ММСП) использовался метод стратифицированной выборки, в результате чего, после значительных затрат времени на работу с переписчиками, их обучение и информирование о профилировании и культурных аспектах опроса, были получены строгие и систематизированные данные для анализа. Опрос дал исследователям представление о таких вопросах, как выбор средств к существованию, местные возможности работы, доступный обмен ресурсами, возможности развития навыков, время между сменой работы, и инструменты поиска работы. Самое главное, этот опрос дал оценку планирования эффективных услуг, и модели распределения в режиме реального времени, которая поможет ищущим работу и в конечном итоге создаст достаточный спрос на предлагаемую услугу.

4.1.4. Основные процессы и инструменты, принятые для оценки будущих потребностей в навыках или проблем с подбором кадров

В рамках деятельности Naukri Bazaar, на основе этих кластеров должностных ролей, была организована, централизована и согласована работа колл-центров по подбору персонала, что привело к созданию стандартизированной, и в то же время персонализированной, проактивной модели создания добавленной стоимости. Каждый сотрудник обучен понимать пробелы рынка и решать вопросы соответствующим образом, понимая, что быстро меняющиеся потребности работодателей, и возникающие возможности трудоустройства, скорее всего, потребуют повышения квалификации и диверсификации навыков.

Сотрудники отдела продаж Naukri Bazaar и телефонного отдела продаж обслуживают существующих и потенциальных клиентов из числа ММСП с помощью своего интернет-ресурса, где они могут размещать объявления о вакансиях и получать доступ к базе данных кандидатов без участия в найме работников каких-либо посредников. Объявление вакансий потенциальным соискателям проводится с помощью мобильной телефонии (СМС, номеронабиратель исходящих звонков (НИЗ) и колл-центр), ярмарок вакансий и рекламных мероприятий на местном уровне.

Консультативная программа «Передовые навыки для лучших рабочих мест» определяет приоритетную повестку дня для оценки потребностей в навыках и обучении, чтобы подготовить людей к работе завтрашнего дня. В рамках этой программы проводится регулярная, систематическая оценка долгосрочного предложения и спроса в разбивке по секторам, профессиям, уровню квалификации и демографическим показателям. Обновленные прогнозы предупреждают о потенциальном дисбалансе на рынке труда, о котором Naukri Bazaar информирует ММСП, привлекая их к прогнозированию потребностей предприятий в квалифицированных кадрах.

Кандидаты: Naukri Bazaar осуществляет целевую рассылку НИЗ или СМС-сообщений для информирования зарегистрированных соискателей об имеющихся вакансиях. Вакансии также рекламируются с помощью маркетинговой деятельности на местах, немедийной рекламы (НМР) с использованием 100+ промоутеров, которые посещают промышленные районы. Владельцы местных киран (небольших продуктовых магазинов), которые в основном обслуживают рабочих, привлекаются в качестве посредников, способных зарегистрировать кандидатов. Реферальная схема среди кандидатов помогает привлечь дополнительных соискателей приоритетных категорий, и этот вид экономически эффективной техники помогает регистрировать соискателей без дополнительных затрат. В настоящее время объем регистрации кандидатов превышает 5 000 в день и более 100 000 в месяц.

Как это работает на деле: услуги Naukri Bazaar предоставляются в основном через агентов, которые помогают работодателям и соискателям в удовлетворении их потребностей, способствуют подбору кандидатов и формированию активного сообщества работодателей и кандидатов. Услуга предоставляется бесплатно для соискателей, которые регистрируются по бесплатному номеру (1860-180-6767). Мини-резюме создается обученными агентами колл-центра Naukri Bazaar, которые расспрашивают соискателей о личных качествах, навыках и предыдущей работе, создавая полуструктурированное резюме из неструктурированного процесса интервью. Затем это резюме проходит внутренний процесс утверждения и проверки базовых данных в Naukri Bazaar, после чего становится доступным для работодателей.

Уже на раннем этапе компания Naukri Bazaar поняла, что настоящий успех будет достигнут через предоставление услуг по трудоустройству с участием человека и на основе технологий. Они мобилизовали команду из 50 консультантов по подбору персонала (которые работают на уровне более высоком для большинства агентов колл-центров), для контакта с соискателями работы и оказания им поддержки, продвигая программу по работе с кандидатами и консультационную группу работодателей. В среднем каждый день работодателям ММСП направляются контактные данные 50 соискателей, соответствующих заданным критериям рабочего места. Затем работодатели составляют короткий список кандидатов, и статистика на сегодняшний день показывает, что 40-50% тех, кто проявляет интерес к вакансиям, вызываются на собеседование. Анализ успешности показывает, что 10-15% соискателей, подавших заявку, нанимаются работодателями после прохождения собеседования.

4.1.5. Как этот подход дополняет другие в общей национальной системе подбора и прогнозирования навыков

Заполнение вакансий в неорганизованной экономике представляет собой серьезную проблему для работодателей, особенно для ММСП. В ходе первичного опроса Naukri Bazaar большинство работодателей сообщили о нехватке квалифицированной рабочей силы, когда неспособность обеспечить правильное соответствие между ресурсами и вакансиями влияла на их деятельность. Хотя такие проблемы, как неблагоприятное географическое расположение, отсутствие желаемых навыков и недостаточная заработная плата, являются факторами, способствующими этому, критической проблемой чаще всего является просто отсутствие свободных кандидатов на местном рынке труда. Модель Naukri Bazaar отличается от других инициатив тем, что пытается решить важнейшую проблему подбора персонала на неорганизованном рынке труда через следующее:

- простую, эффективную, практичную систему категоризации из 1 500+ категорий для «синих» и «серых» воротничков, каждая из которых включает 10 различных многомерных групп для улучшения подбора кадров и сбора данных о кандидатах и постоянное обновление этой системы;
- уникальную «мобильную биржу труда с человеческим участием», где коммуникация дифференцирована благодаря личному взаимодействию и интегрированным медиа-каналам, поддерживаемым маркетинговыми мероприятиями на местах;

- расширение поиска за пределы местного региона для выхода на миграционное поведение и более долгосрочный взгляд на регистрацию людей с навыками, которые не соответствуют текущим вакансиям (для удовлетворения краткосрочного спроса), но имеют потенциал для повышения квалификации и могут быть соответствующим образом трудоустроены в средне- и долгосрочной перспективе.

4.1.6. Эффект от услуги

- новая платформа для найма квалифицированной, полуквалифицированной и неквалифицированной рабочей силы доступна через мобильный телефон, с возможностью для более 100 000 уникальных регистраций в месяц для различных категорий. Соискатели работы получают на мобильный телефон бесплатную информацию об имеющихся вакансиях, соответствующих их профилю;
- работодатели могут получить выгоду от размещения объявлений о вакансиях, через многочисленные способы связи, доступные на Naukri Bazaar, расширяя свой охват до широких масс. Более 10 000 работодателей из различных отраслей используют систему, чтобы выйти на более чем 1,2 млн. соискателей;
- работодатели составляют короткий список для собеседования 40-50% кандидатов на основе резюме, присланных им на платформу Naukri Bazaar после первоначального подбора. Это свидетельствует об эффективности системы поиска и основного процесса подбора. В рамках процесса разработки практических примеров, были проведены интервью сотрудников, нанятых через Naukri Bazaar, и работодателей, которые использовали Naukri Bazaar для найма. Как работники, так и работодатели выразили удовлетворение качеством услуг и полученными экономическими выгодами.

4.1.7. Извлеченные уроки

Ключевым уроком в процессе внедрения и расширения услуг стало понимание поведения соискателей и работодателей и их предпочтений. В результате полученного опыта были разработаны кластеры трудовых ролей с более высокой степенью детализации и 10 групп с различным набором характеристик для определения каждого рабочего места, с целью обеспечить эффективный подбор.

- одновременная многоканальная деятельность полезна для размещения объявлений, установления контактов с кандидатами и их привлечения для эффективного и высокого уровня отклика;
- желательно использовать набор местных языков (и даже диалектов) во всех коммуникациях, чтобы содержание сообщения было доступным и понятным для целевого сегмента.

Ссылки

Министерство труда и занятости, правительство Индии (2010). Ежегодный доклад народу о занятости, июль 2010 года. Нью-Дели: Министерство труда и занятости, правительство Индии.

Министерство труда и занятости, правительство Индии (2010). Отчет об обследовании занятости и безработицы 2009-10. Нью-Дели: Министерство труда и занятости правительства Индии.

Министерство ММСП, правительство Индии (2010). Годовой отчет 2009-10. Нью-Дели: Министерство микро-, малых и средних предприятий, правительство Индии.

НКРН (дата не указана). Человеческие ресурсы и потребность в навыках в неорганизованном секторе: исследование по картированию человеческих ресурсов, пробелов в навыках в Индии до 2022 года. Нью-Дели: Национальная корпорация развития навыков.

4.2. Молдова: партнерство по мобильности для оптимизации подбора работы для мигрантов

4.2.1. Институциональная структура и контекст

Партнерство по мобильности между Молдовой и странами ЕС координируется Шведской государственной службой занятости (Arbetsförmedlingen). Членами партнерства являются Министерство труда, социальной защиты и семьи Молдовы и Национальное агентство занятости (НАЗ), а также правительственные учреждения (в основном министерства труда и социальной политики) из девяти

стран-членов ЕС (Болгария, Чешская Республика, Германия, Франция, Италия, Литва, Венгрия, Румыния и Швеция) и ЕФО. Руководящий комитет проекта состоит из представителей государственных учреждений Молдовы, а также Европейской комиссии, Международного бюро по миграции и МОТ.

Основными целевыми группами партнерства являются возвращающиеся мигранты из Молдовы, члены молдавской диаспоры, вовлеченные в циркулярную миграцию, их семьи, сообщества в местах поселения после возвращения и потенциальные мигранты. Субъекты частного сектора включают организации гражданского общества, активно работающие в сфере миграции, организации работодателей, профсоюзы, академические учреждения и частные агентства занятости.

4.2.2. История партнерства ЕС и Молдовы в области мобильности

Сотрудничество между Молдовой и Европейским Союзом началось в 1991 году, в год обретения Молдовой независимости. С тех пор сотрудничество постепенно становилось все более интенсивным и формулированным, при этом важную роль играет новый Европейский инструмент соседства и партнерства (ЕИСП). В январе 2008 года вступило в силу соглашение об упрощении визового режима и реадмиссии. В мае 2009 года было запущено Восточное партнерство, открывающее возможности для углубления отношений.

В 2008 году была подписана совместная декларация о партнерстве по мобильности между Европейским Союзом и Республикой Молдова, «...с целью содействия легальной миграции, включая маятниковую и временную миграцию [и] предотвращения и борьбы с незаконной иммиграцией, торговлей людьми и контрабандой, а также продвижения эффективной политики реадмиссии и возвращения».

Одной из флагманских инициатив в рамках партнерства по мобильности является проект «Укрепление потенциала Молдовы по управлению трудовой и возвратной миграцией в рамках партнерства по мобильности с ЕС», финансируемый через тематическую программу по миграции и предоставлению убежища и реализуемый шведской ГСЗ. Проект направлен на укрепление потенциала управления трудовой миграцией соответствующих органов власти Молдовы, в первую очередь, НАЗ.

В начале 2000-х годов в Молдове наблюдался экономический рост без создания рабочих мест. Уровень занятости сократился с 54,8% до 42,5% в период с 2000 по 2008 год. Рост безработицы в стране заставляет молдаван уезжать за границу в поисках более высоких доходов. Их денежные переводы, в свою очередь, снижают конкурентоспособность, размывают отдачу от капитала и ограничивают долгосрочный рост производительности в Молдове, завершая политическую ловушку отсутствием качественных рабочих мест внутри страны.

Текущими приоритетами являются создание рабочих мест, модернизация рынка труда и его гибкость, и приведение национального трудового законодательства в соответствие с законодательством ЕС.

4.2.3. Политика и основные цели

Наращивание потенциала Национального агентства занятости и других соответствующих органов власти включало внедрение в НАЗ управления по целям, улучшение сотрудничества с частными агентствами занятости, укрепление отношений с работодателями, улучшение онлайн-услуг и услуг колл-центра, а также распространение новых методов работы. Другие вопросы включали сопоставимость профессиональных профилей между Молдовой и ЕС, разработку рекомендаций для бизнес-стартапов, улучшение социального диалога и обучение сотрудников НАЗ работе с иммиграционным порталом ЕС.

Деятельность, направленная на граждан Молдовы, включала поддержку организациям и членам молдавской диаспоры в разработке путеводителей по странам назначения ЕС, распространение и обновление официальных путеводителей стран-членов ЕС, информационные кампании в различных СМИ, разработку веб-сайтов для организаций диаспоры в основных принимающих странах ЕС, а также укрепление отношений между организациями диаспоры и НАЗ.

4.2.4. Ключевые процессы и инструменты

Ключевым направлением компонента деятельности ЕФО было создание систем признания спонтанного и неформального обучения, включая новые навыки, не предусмотренные существующей системой квалификаций. Были определены профили профессий, и теперь можно установить связь между профессиональными и образовательными стандартами.

Необходима прозрачная информация как основа для понимания содержания квалификаций, их объема, уровня и актуальности на рынке труда, как для работодателей, так и для работников, как на национальном, так и на международном уровне. Также была оказана поддержка в гармонизации существующего классификатора профессий со стандартами МСОК для улучшения сопоставимости профессиональных профилей между Молдовой и ЕС (для целей международной миграции). Будет создан консорциум доноров, занимающихся вопросами рынка труда (включая МОТ, МОМ, представителей трудовых ресурсов и атташе стран-членов ЕС в Республике Молдова), для объединения общих усилий по определению деятельности и опыта в гармонизации существующего классификатора профессий со стандартами МСОК. Будет назначена рабочая группа из местных экспертов и сотрудников Министерства труда, социальной защиты и семьи для определения графика мероприятий и осуществления необходимых действий.

Модернизация услуг НАЗ включает в себя улучшение онлайн-услуг и организацию онлайн-ярмарок вакансий; организованные через Интернет, они могут быть важны для поиска работы за рубежом и для возвращающихся мигрантов при поиске работы в Молдове. НАЗ будет организовывать эти мероприятия для поддержки плавного возвращения и реинтеграции молдавских мигрантов на национальный рынок труда, а ассоциации молдавской диаспоры будут продвигать их среди молдаван за рубежом, используя наиболее эффективные каналы коммуникации. Были предприняты и другие мероприятия для укрепления сотрудничества между государственными и частными агентствами занятости, а также между НАЗ и работодателями, путем определения новых ключевых местных учетных записей. Сотрудники НАЗ прошли обучение и ознакомились с применяемыми процессами оказания услуг их коллегами из ГСЗ в странах-членах ЕС посредством межведомственных встреч.

Соискатели работы в молдавской диаспоре, получают хороший обзор молдавского рынка труда и могут подать заявку на имеющиеся вакансии, а работодатели могут выбирать кандидатов из числа молдаван с опытом работы в ЕС и навыками, столь необходимыми в Молдове.

Для активизации и поддержки безработных также используются методы группового консультирования. В кишиневском бюро по трудоустройству был создан легкодоступный экспоцентр в сфере занятости, предоставляющий более эффективные услуги по подбору персонала, такие как информация о вакансиях, ярмарки вакансий, информационные и рекрутинговые мероприятия, а также подготовка к собеседованиям. Центры предлагают гибкий спектр и тип мероприятий, которые варьируются в зависимости от местных условий для предоставления максимального расширенных услуг, и были усовершенствованы информационные услуги, предоставляемые через колл-центр.

4.2.5. Как этот подход дополняет другие в общей национальной системе подбора и прогнозирования навыков

Многие проекты, связанные с настоящим проектом, осуществляются в Молдове иностранными донорами, включая проекты, финансируемые ЕС, такими как МОМ (Поддержка внедрения компонента миграции и развития партнерства ЕС-Молдова по мобильности), МОТ (Эффективное управление трудовой миграцией и ее квалификационными аспектами) и ВОЗ (Лучшее управление мобильностью медицинских работников в Республике Молдова). Более широкое региональное распространение утвержденного формата профессиональных стандартов и концепции валидации неформального и спонтанного обучения было достигнуто благодаря региональной конференции в 2012 году с участием государственных учреждений, исследователей, работодателей и практиков из Армении, Грузии и Украины.

4.2.6. Извлеченные уроки

Вопросы трудовой миграции были включены в политику занятости, рынка труда и ПТОО, что означает, что соответствующие органы власти Молдовы теперь могут учитывать миграционный аспект при разработке или внедрении этих политик. НАЗ стала более эффективной организацией с современной системой управления, а новые классификаторы профессий в Молдове способствуют маятниковой миграции, позволяя четко «переводить» и сравнивать навыки через границы. Потенциальные репатрианты лучше информированы о возможностях и стратегиях для открытия бизнеса и инвестирования в стране, а консультанты НАЗ лучше осведомлены о последних правилах и тенденциях на рынке труда в странах-партнерах ЕС. Граждане Молдовы получили надежный источник информации по вопросам миграции и пользуются иммиграционным веб-порталом ЕС. Иммигранты имеют лучший доступ к полезной информации о принимающем государстве в ЕС через путеводители по странам, разработанные соответствующими диаспоральными ассоциациями, распространяемые через посольства ЕС, Единый визовый центр и по другим каналам.

4.3. Австрия: социально-экономические предприятия, интенсивная поддержка для повышения трудоспособности уязвимых групп населения

4.3.1. Институциональная структура и контекст

Борьба с долгосрочной безработицей и возвращение уязвимых участников рынка труда к трудовой деятельности является важной целью активной политики на рынке труда Австрии. Активные меры на рынке труда берут свое начало в 1980-х годах, когда СЭП были созданы в качестве одной из первых мер по борьбе с отчуждением на рынке труда.

СЭП являются частью сектора социальной экономики с юридическим статусом ассоциации или некоммерческой компании с ограниченной ответственностью. СЭП формируют «второй» рынок труда, цель которого – сделать трудно трудоустроиваемых людей «готовыми к работе» с помощью комплексного пакета услуг по поддержке, для повышения возможности трудоустройства людей, которых обычно не берут на обычную работу (например, бывших наркоманов, неквалифицированных специалистов или людей с ограниченными возможностями). СЭП также отвечают за содействие трудоустройству на местном рынке труда после истечения срока временной занятости.

СЭП работают в партнерстве с АГСЗ. Они предоставляют услуги для длительно безработных, сочетая временную занятость, обучение навыкам, социально-педагогическую поддержку и трудоустройство на постоянную работу. Эти услуги поручаются и частично финансируются АГСЗ, где их местные центры занятости распределяют зарегистрированных безработных для работы в этих организациях. СЭП в основном финансируются АГСЗ, но также должны получать доход, достаточный для покрытия не менее 20% своих расходов.

В 2012 году в Австрии насчитывалось 77 социально-экономических предприятий, и для их поддержки через неформальные и формальные сети на провинциальном и национальном уровне была создана зонтичная структура Ассоциация социально-экономических предприятий (Verband der sozialökonomischen Betriebe). СЭП также являются частью BDV, федеральной ассоциации всех социальных предприятий Австрии.

Другие важные подходы и организационные формы социально-экономической интеграции через занятость включают некоммерческие компании по трудоустройству (Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften или GBP, также созданные в Германии) и некоммерческие агентства временного трудоустройства. Последние также занимаются вопросами занятости лиц с проблемами трудоустройства, предоставляя рабочие места в-третьих компаниях, работающих по аналогии с ориентированными на рынок агентствами временного трудоустройства.

4.3.2. Политика и основные цели

Задача СЭП заключается в интеграции на рынок труда длительно безработных и других групп населения с проблемами трудоустройства через создание временных рабочих мест с соответствующей рынку труда практикой работы (обычно до одного года). Цель состоит в том, чтобы способствовать устойчивой (ре)интеграции на рынок труда лиц, которым трудно найти работу.

Социально-экономические предприятия – это реальные хозяйствующие субъекты, на которые распространяется требование АГСЗ о сочетании экономических (получение дохода) аспектов с критериями успеха на рынке труда (повышение квалификации и трудоустройство).

Они производят пользующиеся спросом товары или услуги (от таких видов деятельности, как обработка древесины, внутренняя и внешняя отделка помещений, общественное питание, переработка лома и мусора, текстиль, металл, бытовые услуги, гончарное дело, ремонт и техническое обслуживание) для покрытия части своих расходов, но на некоммерческой основе. Структура СЭП в значительной степени опирается на работу на конкурентном рынке, поэтому предприятия несут экономический риск своей деятельности. Их постоянный персонал состоит из административного и социально-педагогического персонала, а также квалифицированных рабочих, которые выступают в качестве линейных руководителей в различных процессах.

4.3.3. Основная методология или комбинация методологий, используемых для оценки будущих потребностей в квалификации или проблем с подбором

СЭП сочетают в себе три цели: предложение временной работы для лиц с проблемами трудоустройства; содействие (ре)интеграции посредством обучения и направления на работу; и достижение хороших экономических показателей посредством рыночно-ориентированного подхода.

Временные работники СЭП получают профессиональную поддержку для повышения уровня жизненных навыков и трудоспособности, через целевое обучение навыкам и социально-педагогическую поддержку наряду с предоставлением срочной «переходной работы». Время работы участника в СЭП состоит из шести этапов: подготовительный, вводный, обучение и трудоустройство, поиск работы, завершение и последующие действия.

Занятость обеспечивается в рамках официальных трудовых отношений, где оплата труда всех работников (как постоянных, так и временных) устанавливается коллективным договором, за некоторыми исключениями для конкретных целевых групп.

Компонент обучения может принимать различные формы, и хотя все предприятия сочетают обучение на рабочем месте с теоретическим обучением, некоторые проводят собственные курсы, а другие позволяют своим работникам посещать профессиональные школы для получения официального сертификата.

В особых случаях трудоустройству может предшествовать пробный период или период производственного обучения продолжительностью до восьми недель для оценки пригодности кандидата к предполагаемой работе на переходном этапе.

4.3.4. Извлеченные уроки

Социально-экономические предприятия успешно помогают улучшить реинтеграцию на регулярном рынке труда; через неделю после окончания курса 30% нашли регулярную работу, а 12% продолжают работать на субсидируемой работе.

Через год после окончания работы в СЭП 29% работают на не субсидируемой работе и 6% продолжают работать на субсидируемой работе. Коэффициенты трудоустройства устанавливаются и согласовываются между АГСЗ и СЭП в зависимости от целевой группы и условий местного рынка труда.

За последние 10 лет число участников программы увеличилось, в основном благодаря появлению некоммерческих агентств временного трудоустройства. В 2000 году насчитывалось 59 СЭП, предлагавших 1 700 временных рабочих мест, и в общей сложности 3 888 работников из целевых групп были трудоустроены и обучены на этих рабочих местах в том году. В 2010 году насчитывалось 77 СЭП, предлагающих 5 315 временных рабочих мест, и в общей сложности 20 474 работника из целевых групп были трудоустроены и обучены на этих рабочих местах в том же году, причем 14 322 из них были трудоустроены в быстро растущей сфере некоммерческих агентств временного трудоустройства.

СЭП финансируются АГСЗ, местным регионом (Land) и, при выборе специальных квалификаций, ЕСФ. СЭП должны генерировать доход, достаточный для покрытия не менее 20% своих расходов, чтобы гарантировать использование предпринимательских подходов.

Ссылки

Хаузеггер, Т. и др. (2010). Оценка венских социально-экономических предприятий и некоммерческих проектов по трудоустройству, исследование по заказу АГСЗ. Вена: Государственная служба занятости.

Лехнер, Ф. и др. (2000). Оценка социально-экономических предприятий. Итоговый отчет для ГСЗ Австрии. Вена: Лехнер, Райтер и Ризенфельдер Социальные исследования OG

Веб-ссылки

Веб-сайт АГСЗ. <http://www.ams.at/english.html> (на английском языке).

Федеральная зонтичная организация социальных предприятий (dv Austria) (Ассоциация социальных предприятий Австрии). www.bdv.at

4.4. Португалия: модель вмешательства для подбора работы

4.4.1. Институциональная структура и контекст

Государственная служба занятости Португалии, Институт занятости и профессионального обучения (ИЗПО), выполняет ряд задач для Министерства экономики и занятости.

ИЗПО является центральным органом на всей территории страны. Он имеет децентрализованные службы на региональном (региональные отделения) и местном уровнях (центры занятости и профессионального обучения и центры трудоустройства). ИЗПО управляется советом директоров с трехсторонним управлением через участие социальных партнеров в его управляющем совете.

ИЗПО играет очень важную роль в эффективном функционировании рынка труда, поскольку во втором квартале 2012 года общая безработица в Португалии составляла 15%, а безработица среди лиц моложе 25 лет – 35,5%. В сентябре 2012 года было зарегистрировано 683 557 безработных, ищущих работу, что на 23,4% больше, чем в том же месяце 2011 года, и на 1,5% больше, чем в предыдущем месяце. Создание рабочих мест остается в состоянии стагнации.

4.4.2. Политика и основные цели (определение основных проблем и вопросов, на которые направлен подход)

Ситуация с занятостью побудила правительство усовершенствовать модель работы службы занятости, сосредоточившись сначала на более регулярном и эффективном мониторинге безработных, ищущих работу, с помощью обновленных информационных технологий, подписав в январе 2012 года с социальными партнерами Обязательство по обеспечению роста, конкурентоспособности и занятости, и запустив в марте следующего года Программу восстановления государственной службы занятости.

Программа восстановления организована по восьми направлениям, где роль посредников в подборе и прогнозировании навыков определена в Направлении 1 (Повышение трудоспособности безработных соискателей) и Направлении 4 (Модернизация информационных систем).

Меры, предусмотренные по этим направлениям, потребовали внедрения новой модели деятельности – модели вмешательства для подбора персонала, которая вступила в завершающую стадию разработки. Эта новая операционная модель для центров ИЗПО улучшает взаимодействие с безработными соискателями работы, и работодателями, максимально расширяя возможности для подбора. Модель направлена на:

- максимизацию ресурсов центра, повысив качество предоставляемых услуг, облегчив и ускорив процессы;
- оптимизацию внутренней организации центра, включая систему назначений для управления новыми регистрациями;
- повышение скорости и адекватности реагирования на различные группы безработных соискателей работы;
- обеспечение мониторинга путей для безработных, ищущих работу, минимизируя переход безработных соискателей в статус длительно безработных;
- повышение ответственности и проактивности безработных соискателей в процессе интеграции на рынок труда;
- поддержка взаимодействия между безработными соискателями работы и работодателями;
- повышение уровня выявления и регистрации вакансий.

4.4.3. Основные процессы и инструменты, и их использование для выработки ключевых сообщений, рекомендаций и действий

Руководящие принципы

Модель предписывает реорганизацию рабочих процедур, касающихся безработных соискателей работы и вакансий в центрах. Основные характеристики включают:

- индивидуализация услуг и повышение шансов на успех за счет разделения целевых групп по категориям на основе системы профайлинга;
- раннее вмешательство для сокращения продолжительности безработицы и минимизации риска долгосрочной безработицы;
- систематизация взаимодействия между центрами и безработными соискателями работы, с поощрением центров к более быстрому и адекватному реагированию на ищущих работу безработных;
- активное вовлечение ищущих работу безработных в решение их собственных проблем, предоставление им необходимых ресурсов для самостоятельного управления интеграцией на рынок труда;
- укрепление партнерских отношений с целью содействия улучшенному предоставлению услуг для всех пользователей;
- поощрение использования ИТ-каналов предоставления услуг для более эффективного удовлетворения потребностей ищущих работу безработных и работодателей.

Центральные элементы

Новая операционная модель включает в себя следующие инструменты:

- персональный план трудоустройства (ППТ) в режиме онлайн;
- система профайлинга;
- менеджер по карьере;
- улучшенная система подбора.

ППТ онлайн

Персональный план трудоустройства, ППТ онлайн, является инструментом для создания предсказуемых путей интеграции безработных соискателей работы. Он включает в себя шаги, необходимые для интеграции или реинтеграции на рынке труда, и является организационным инструментом для оценки работы центра по достижению этих целей. ППТ согласовывается между центром и безработным соискателем, и предусматривает разделение между двумя сторонами ответственности за реализацию плана.

Безработные, ищущие работу, могут подать онлайн заявку, определив широкие категории услуг и активных мер по трудоустройству и соответствующие этапы, при соответствии требованиям доступа. Они могут выбрать курс, который, по их мнению, наиболее подходит для поддержки их профессиональной интеграции, поддерживая свой ППТ в режиме онлайн.

Система профилирования

Система профилирования направлена на оценку риска остаться без работы для каждого отдельного соискателя, содействуя индивидуальному вмешательству и определяя частоту контактов между центром и соискателем. Профилирование приводит к сегментации зарегистрированных безработных на ряд категорий.

Система разработана на основе различных подходов к профилированию, изложенных в исследовании. В ней используется статистическая (логит) модель, где зависимая переменная отражает индивидуальный риск безработицы в течение 12 месяцев и более. Для мужчин и женщин были построены отдельные модели, чтобы учесть возможные различия в предельном влиянии различных гендерных характеристик. Независимые переменные в модели включают данные из числа предоставленных соискателями в ИЗПО: возраст; опыт работы; настоящая и предыдущая история обращений за пособием по безработице и другими социальными пособиями; образование; географическое местоположение; географическая близость к рынку труда; виды инвалидности; жизненные обстоятельства (семейное положение).

Исходя из предполагаемой вероятности того, что ищущий работу станет долгосрочным безработным, соискатели делятся на три категории:

- с низким уровнем риска, которым предлагается консультирование и активизация;
- с умеренным уровнем риска – предлагается консультирование и инициативы по повышению квалификации;

- с высоким уровнем риска – предлагается интенсивная помощь.

Окончательная сегментация всегда зависит от проверки консультантом центра (включая сбор дополнительной информации) и в конечном итоге определяет частоту контактов с клиентами и основу для определения наиболее подходящих мер для каждой группы.

Менеджер по карьере

Менеджер по карьере – это сотрудник, ответственный за согласование пути интеграции с каждым безработным соискателем. Интеграция охватывает целый ряд мероприятий: последующее сопровождение; контроль своевременной интеграции клиентов в устойчивые рабочие места и активных меры по трудоустройству; управление закрепленными за клиентами вакансиями, и их проверка в режиме онлайн; привлечение дополнительных вакансий; обеспечение адекватного обращения на всех этапах, до заполнения каждой вакансии.

Среди обязанностей менеджера по карьере можно выделить:

- управление порученными онлайн-регистрациями и окончательное оформление регистрации, после завершения онлайн-регистрации безработными соискателями;
- валидация автоматического профилирования, осуществляемого системой;
- валидация этапов ППТ, определенных безработными соискателями в режиме онлайн, или поддержка соискателей в определении этих этапов;
- согласование ППТ с безработными соискателями;
- обеспечение интеграции в мероприятия, необходимые для подготовки направления на выполнение этапов ППТ, завершение направления и интеграции на этих этапах или пересмотр ППТ, если такое не представляется возможным;
- мониторинг пути интеграции на рынке труда безработного соискателя.

4.4.4. Совершенствование системы подбора

Совершенствование системы подбора постепенно достигается за счет использования неавтоматического инструмента подбора, который заменяет инструмент предварительного отбора соискателей, имеющийся в СИУЗ (система информации и управления в сфере занятости).

Новый инструмент дополняет существующую функцию предварительного отбора соискателей и характеристику подходящих вакансий, через возможность использовать информацию, записанную в открытых полях, и присвоение различных весовых коэффициентов соответствующим переменным. Полученные результаты сортируются по релевантности.

История факторов соответствия сохраняется в системе, обеспечивая основу для дальнейшего развития системы соответствия, предложенной на втором этапе.

На втором этапе разработки будет внедрена функциональность, основанная на реализации нелинейного алгоритма подбора. Он будет включать в себя настраиваемые весовые коэффициенты, чтобы избежать немедленного исключения записей (вакансий и резюме), которые могут не полностью соответствовать заданным критериям отбора, но не являются абсолютно неподходящими. Это позволит отображать результаты, упорядоченные по убыванию степени адекватности, отфильтрованные на основе минимального порога релевантности, определенного пользователем.

В конечном итоге, система автоматического подбора полностью заменит используемые в настоящее время методы подбора, что, как ожидается, будет способствовать большей последовательности и объективности в применении критериев предварительного отбора.

4.4.5. Извлеченные уроки

Инициатива все еще находится на ранней стадии, поэтому оценить ее результаты пока невозможно.

Веб-ссылка

<http://www.iefp.pt/emprego/>

5. Борьба с безработицей посредством корректировки навыков (практические примеры Раздел 4.6)

5.1. Япония: Здравствуй, работа

5.1.1. Институциональная структура и контекст

Здравствуй, работа (Hello Work) – это привычное название государственных центров по обеспечению занятости, данное Министерством труда Японии (ныне Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения, МЗТСО) в 1990 году. Это местные отделения МЗТСО, контролируемые министерством через 47 департаментов труда на уровне префектур. Всего насчитывается 545 офисов Hello Work (437 главных офисов, 95 филиалов и 13 представительств), а по состоянию на конец 2012 года в сети работало 11 589 сотрудников.

Hello Work оказывает поддержку всем активным соискателям работы (включая молодых людей, работающих в основном неполный рабочий день, людей с ограниченными возможностями, матерей-одиночек, участников программ социального обеспечения и пожилых людей) и работодателям. У него три основные задачи: служба направления на работу; система страхования занятости и поддержки ищущих работу; меры по трудоустройству (включая некоторые меры для предприятий, связанные с вопросами занятости). Hello Work – это единый центр по трудоустройству для всех соискателей работы и работодателей.

Внутренняя организация Hello Work: пример учреждения среднего размера:

- (a) Отдел консультирования по вопросам карьеры: задачи, связанные с направлением на работу и консультированием по вопросам карьеры.
- (b) Отдел страхования занятости:
 - задачи, связанные со страхованием занятости;
 - задачи, связанные с утверждением и выплатами: принятие решения о том, кто имеет право на страхование занятости, удостоверение по безработице, осуществление выплат, требование возврата средств, выплаченных неквалифицированным получателям, утверждение выплат;
 - задачи, связанные с заявками: задачи и процедуры для предприятий, имеющих право на участие в программах страхования занятости, а также задачи по получению или прекращению полномочий застрахованных лиц.
- (c) Отдел предпринимательства
 - задачи, связанные с открытием вакансий: например, прием вакансий от работодателей и поиск новых вакансий путем посещения предприятий;
 - задачи, связанные с предоставлением рекомендаций владельцам предприятий;
 - задачи, связанные с предоставлением стимулов для работодателей.
- (d) Отдел специализированной помощи
 - вакансий, разработка новых вакансий и предоставление рекомендаций владельцам предприятий, для соискателей, нуждающихся в специализированной помощи, таких как выпускники, люди с ограниченными возможностями.
- (e) Сектор по общим вопросам
 - внутреннее управление, включая бухгалтерский учет и другие дела.

Приток ищущих работу (примерно 7,21 млн. новых заявлений) равен количеству новых вакансий (примерно 7,23 млн.), в результате чего коэффициент трудоустройства составляет 27,1%.

5.1.2. Политика и основные цели

Цели программы Hello Work – «дать возможность всем работать, используя свой потенциал в полной мере», «удовлетворить спрос работодателей на рабочую силу» и «способствовать экономическому росту».

Эти цели достигаются с помощью триединой политики, включающей службу направления на работу, страхование занятости и любые другие меры (например, программу субсидирования корректировки занятости). Эта триада составляет основу управления рынком труда в Японии и должна быть эффективной в предоставлении услуг по направлению соискателей на работу в тандеме с консультированием и поддержкой промышленных предприятий. Hello Work имеет полные полномочия предоставления услуг по направлению на работу, а также реализации мер по трудоустройству (включая консультирование и поддержку владельцев бизнеса), что делает его ведущим игроком в обеспечении занятости.

Структуры Hello Work отвечают за следующие услуги:

Услуги по направлению на работу

Услуги по направлению на работу; консультирование лиц, ищущих работу; и развитие возможностей трудоустройства (включая поиск вакансий путем посещения предприятий).

Страхование занятости и (экономическая и квалификационная) система поддержки соискателей работы

Сертификация безработицы (для страховых выплат); выплаты; требование возврата средств, выплаченных неквалифицированным получателям; утверждение выплат и другие меры; направление на профессиональное обучение; процедуры, касающиеся системы поддержки ищущих работу, включая выплату пособия на профессиональное обучение.

Меры по обеспечению занятости

Программа субсидирования корректировки занятости; консультирование инвалидов для достижения ими целевых показателей занятости; рекомендации по пересмотру рабочего времени для работающих матерей; поддержка и рекомендации по сохранению жилья и средств к существованию для лиц, ищущих работу.

5.1.3. Основная методология, используемая для оценки будущих потребностей в навыках или проблем соответствия, и основные процессы

Программа Hello Work играет важную роль в повышении квалификации ищущих работу. Статья 22 Закона об обеспечении занятости гласит: «Государственные службы занятости обязаны предоставлять профориентацию тем, кто имеет физические или психические расстройства, тем, кто хочет начать работать, и тем, кто нуждается в специальном консультировании по трудоустройству».

Соискатель, по приходу в Hello Work, получает консультацию, еще до того, как ему скажут, к какой стойке подойти. В Hello Work есть специальные стойки для людей с ограниченными возможностями, пожилых людей и молодых выпускников, а также специализированные службы Hello Work для молодежи (кафе вакансий) и для матерей (материнская служба Hello Work). Любой человек, на которого распространяется страхование занятости, должен зарегистрироваться в Hello Work как ищущий работу, прежде чем он сможет получить пособия из системы страхования.

Соискатели в службе направления на работу, имеют доступ к консультациям по трудоустройству и другим вспомогательным услугам, таким как инвентаризация карьеры и навыков (включая систему трудовых карточек, описанную ниже).

Может быть предложено стандартное шестимесячное профессиональное обучение или короткие трехмесячные курсы. Эти учебные программы разработаны специально для безработных работников, на которых распространяется страхование занятости, для приобретения практических навыков, профессиональной компетентности и знаний, необходимых для быстрого начала новой работы. Курсы предоставляются полуправительственной Японской организацией по трудоустройству пожилых людей и инвалидов и политехническими центрами для соискателей работы (центры содействия развитию человеческих ресурсов, по одному центру на префектуру) или учебными центрами, курируемыми местными органами власти. Учебные курсы разработаны с учетом местных потребностей в трудоустройстве.

Во время консультации по трудоустройству в Hello Work, директор государственного бюро по обеспечению занятости (Hello Work) может, при необходимости, выдать соискателю направление на прохождение профессионального обучения. Ищущие работу продолжают получать пособие по безработице до окончания курса обучения, даже если право на получение пособия по безработице истекает в период обучения.

Рост числа нерегулярных работников и длительно безработных привел к запуску системы поддержки ищущих работу, предлагающей ускоренное трудоустройство для тех, кто отвечает определенным требованиям ⁽²³⁾. Система направлена на содействие занятости среди соискателей, помогая им найти стабильную работу и средства к существованию путем предоставления им профессионального обучения, субсидий на профессиональное обучение и другой поддержки в поиске работы.

Трудовая карточка представляет собой полное личное дело, включающее несколько пунктов информации: опыт работы; образование и обучение; лицензии и квалификации; (iv) послужной список; (v) оценочный лист (письменная оценка работодателя или учебного центра для тех, кто прошел программу развития профессионального потенциала); и (vi) резюме. Эта информация записывается консультантом по карьере в процессе карьерного консультирования в Hello Work.

5.1.4. Извлеченные уроки

Сочетание службы направления на работу, профессионального обучения и карьерного консультирования призвано сформировать комплексный подход к поиску работы и повышению квалификации лиц, ищущих работу. Система трудовых карточек является особенно эффективным и комплексным инструментом. Правительство Японии поставило перед собой цель – к марту 2013 года иметь 1 миллион владельцев трудовых карт, а к марту 2020 года - 3 миллиона. По состоянию на конец октября 2012 года количество держателей трудовых карт составляло 776 000 человек.

С учетом тяжелых условий на рынке труда для молодых соискателей работы, примечательно то, что Hello Work инициировала ряд мер поддержки для новоиспеченных соискателей работы.

Для обеспечения бесперебойного и эффективного функционирования системы Hello Work необходимо наладить тесные взаимоотношения и углубить взаимное доверие между заинтересованными сторонами (Hello Work, учебные заведения, соискатели и работодатели). Очень важно, чтобы предлагаемые учебные курсы сразу же отвечали текущим требованиям рынка труда, а это в значительной степени зависит от тесных консультаций между заинтересованными сторонами на уровне префектур, особенно в попытках понять требования работодателей. Потребуется постоянная оценка, чтобы определить, являются ли предлагаемые учебные курсы действительно ценными для повышения трудоспособности ищущих работу.

5.2. Испания (Каталония): адаптация предложений профессионального образования и обучения к потребностям рынка труда

5.2.1. Институциональная структура и контекст

Рисунок 13 показывает, как службы занятости в Испании частично переданы автономным регионам.

Рисунок 13: Децентрализация служб занятости – Испания



Источник: <http://www.sepe.es>

²³ Соискатели работы, не имеющие права на пособие по безработице, предоставляемое страхованием занятости, и те, кого директор государственного бюро по обеспечению занятости (Hello Work) признает нуждающимися в профессиональном обучении или других формах поддержки в поиске работы

В рамках этой системы, Служба занятости Каталонии (СЗК) является автономной и административной организацией, созданной под эгидой Министерства труда.

В своей работе СЗК руководствуется Европейской стратегией занятости и национальными планами занятости, а в ее задачи входит:

- предоставление услуг всем лицам, ищущим работу (работающим или безработным);
- обеспечение равенства трудовых возможностей для всех;
- содействие развитию духа предпринимательства и оказание поддержки малым и средним компаниям;
- содействие диалогу между государственным и частным секторами и ответственному подходу;
- достижение высокого уровня занятости путем поощрения и создания рабочих мест.

Оперативные услуги СЗК по трудоустройству оказываются в местных офисах по всему региону. Кроме того, СЗК управляет сетью из восьми центров обучения инновациям и профессиям (ЦОИП).

5.2.2. Политика и основные цели (определение основных проблем и вопросов, на которые должен быть направлен подход)

Одним из вопросов, представляющих наибольший интерес для СЗК, и которому они привержены в наибольшей степени, является достижение лучшего соответствия между ПОО и потребностями сектора в профессиональных навыках посредством разработки образовательных и учебных программ, лучше адаптированных к потребностям работодателей.

Такой подход крайне важен в связи с текущей ситуацией с занятостью в Испании и Каталонии, где значительная часть населения не имеет работы. Провайдерам обучения необходима точная информация о компетенциях, востребованных компаниями в настоящее время, и их будущих ожиданиях в отношении найма, чтобы использовать эти знания для адаптации содержания и методов проведения курсов ПОО.

Таким образом, основная цель данной инициативы заключается в том, чтобы обеспечить лучшее соответствие ПОО потребностям региональной и местной экономики.

5.2.3. Основная методология или сочетание методологий, используемых для оценки будущих потребностей в навыках или проблем соответствия

Инициатива направлена на улучшение предоставления профессионального образования и обучения посредством методологии, которая распределяет финансирование ПОО между центрами ЦОИП через тендерный процесс. Приоритетность предложений по обучению определяется в соответствии с набором критериев, разработанных на основе качественного и количественного анализа отраслевой структуры и потребностей региональной промышленности в компетенциях. По сути, этот инструмент представляет собой карту ПОО, которая сопоставляет предложения ПОО с секторами, обеспечивающими самый высокий уровень найма и занятости, в сочетании с исследованием навыков работников, необходимых работодателям.

5.2.4. Основные процессы и инструменты, и их использование для определения ключевых сообщений, рекомендаций и действий

Методология состоит из нескольких компонентов, включая:

- создание небольших «территориальных единиц» в 42 округах Каталонии, отобранных в соответствии с информацией о мобильности учащихся;
- вовлечение всех секторов и областей (26) и создание «территориальных единиц», где гарантируется ПОО в разнообразных областях;
- уникальный тендерный процесс стоимостью 40 миллионов евро: определенным образовательным областям выделяются более крупные бюджеты, чтобы соответствовать потребностям рынка труда, что означает, что заявки на программы по предметам, востребованным на рынке труда, имеют больше шансов на получение финансирования;

- участие различных уровней образования, чтобы адаптировать вступительные требования к ожидаемому поступлению на курс абитуриентов, предупреждая избыточное финансирование образовательных программ с малым числом потенциальных студентов;
- борьба с недостаточным предложением ПОО в востребованных сферах путем своевременного распространения (за четыре месяца до начала тендера) результатов опросов компаний среди учебных заведений, чтобы они могли адаптировать свои предложения к требованиям рынка труда.

Выявление потребностей рынка труда

Выявление потребностей рынка труда включает следующие этапы:

- анализ предложения ПОО в 2011 году с учетом как начального профессионального обучения, предлагаемого Департаментом образования, так и профессионального обучения, предлагаемого СЗК;
- перевод ПОО в экономические сектора: 26 профессиональных семейств национального каталога профессиональных квалификаций в коды NACE;
- Карта ПОО: анализ предложения ПОО и того, насколько оно соответствует ситуации и изменениям на рынке труда. Анализ сосредоточен на предложении профессионального образования в Каталонии и его соответствии структуре и последним изменениям на рынке труда;
- отдельная оценка проводится для каждого округа и экономического сектора, включающего:
 - исследования принадлежности к системе социального обеспечения;
 - данные о приеме на работу;
 - прогнозы выхода на пенсию;
- количественное определение приоритетных областей ПОО или округа: области ПОО ранжируются как высокоприоритетные, среднеприоритетные, обычной приоритетности или не приоритетные;
- опрос работодателей по анализу потребностей в навыках: анализ требований к навыкам и квалификации персонала и предложений работы в каталонских компаниях;
- территориальное исследование потребностей в ПОО: собираются и изучаются отраслевые и территориальные отчеты, имеющие отношение к занятости, такие как территориальные исследования, прогнозные отчеты СЕДЕФОП и отраслевая диагностика. Этот этап способствует определению востребованных навыков и квалификаций в каждом секторе на глобальном и местном уровне;
- качественная приоритезация: область ПОО или округ;
- технические корректировки: ограничение предложения квалификаций высокого уровня в округах, где слишком мало потенциальных работников в данной отрасли; и устранение старых квалификаций, которые были заменены новыми.

Тендерный процесс

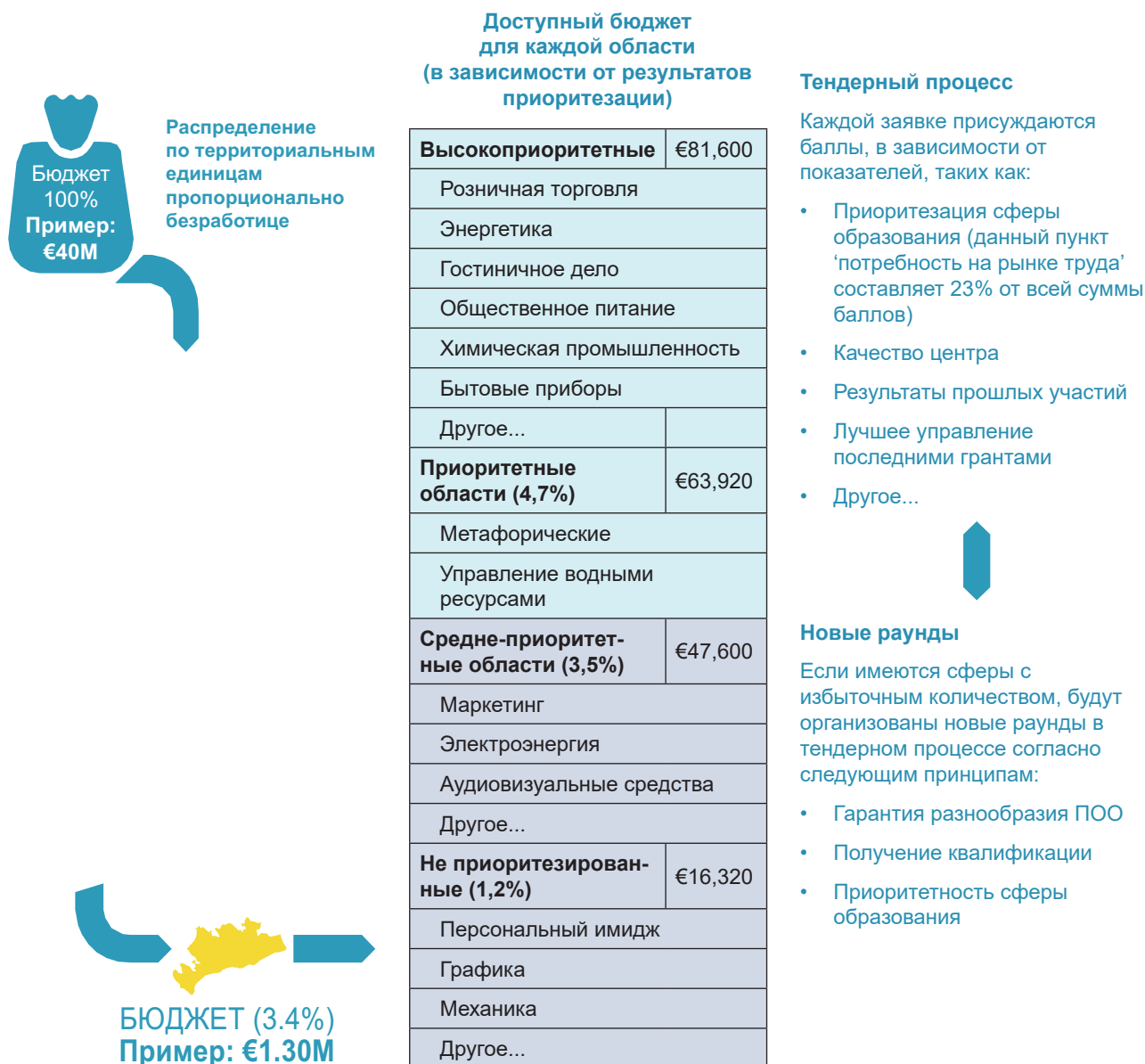
Рисунок 14 иллюстрирует процесс проведения тендера и показывает, как бюджет сначала делится по округам в соответствии с уровнем безработицы, а затем распределяется по структурам ПОО, выделенным по приоритетности на предыдущем этапе. Затем инициируется тендерный процесс, в результате которого происходит окончательное распределение бюджета между центрами ПОО. Каждая заявка на получение гранта оценивается по:

- приоритетность образовательной области («потребность рынка труда» составляет 23% баллов);
- качество центра;
- результаты трудоустройства в прошлом;
- соотношение цены и качества, что подтверждается способностью эффективно распоряжаться полученными ранее грантами.

Если в первом туре не будет принято решение о выделении средств на конкретные сферы в конкретных округах, будут инициированы новые туры тендеров.

Рисунок 14: Тендерный процесс – Испания

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ВЫЯВЛЕННЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА В ДОСТУПНЫЙ БЮДЖЕТ И ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ



Источник: СЗК (2012).

5.2.5. Как данный метод или подход дополняет другие в общей национальной системе подбора и прогнозирования квалификаций

Национальная инициатива ANTICIPA была запущена для анализа будущего спроса на квалификации и планирования потребностей в образовании и обучении. Это совместный проект национальной ГСЗ (SEPE) и Трехстороннего фонда (FTFE) при поддержке Учебного центра Томилло и Университета Алкала-де-Энарес.

Целью проекта является раннее выявление рабочих мест с наибольшим потенциалом роста, определяемых в соответствии с рыночным спросом и потребностями в обучении на уровне дезагрегирования по 3-значным кодам NACE для промышленности и 4-значным кодам МСКЗ для других профессий. Для получения данных для этого процесса были объединены две административные базы данных: рабочие контракты, подписанные с 2005 по 2011 год, и непрерывная выборка трудовой жизни 2005-11 годов (в которой содержатся данные об истории участия в системе социального обеспечения репрезентативной выборки испанского населения).

Статистическое моделирование этой объединенной базы данных будет сочетаться с качественными перспективными методами (DELPHI) для обеспечения динамического анализа основных будущих квалификационных требований на испанском рынке труда к 2015 и 2020 годам.

Когда система ANTICIPA полностью заработает, она предоставит информацию о вероятных будущих потребностях в навыках, в то время как каталонский подход будет направлен на адаптацию ПОО на местном уровне сбалансированным и взаимодополняющим способом.

5.2.6. Извлеченные уроки

СЗК работает над расширением этого анализа путем применения качественных методов, чтобы устранить пробелы в данных и улучшить результаты количественного прогнозирования.

Для этого они намерены провести качественные интервью с руководителями советов по профессиональному образованию Каталонии (которые организованы на территориальном уровне), включив их информацию в анализ.

Ссылки

ИНСЗ (2012). Познакомьтесь с нами. Документ, кратко описывающий деятельность и структуру ГСЗ в Испании. http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Triptico_Institucional_Ing.pdf [доступ февраль 2013].

СЗК (2012). Адаптация предложения профессионального образования и обучения (ПОО) к потребностям рынка труда в рамках уникального тендера ПОО в Каталонии. Плакат для ежегодной встречи 2012 года Европейской сети по мониторингу регионального рынка труда (ЕС МРРТ): мониторинг навыков в европейских регионах и населенных пунктах, Краков 12 октября 2012 года. http://www.regionallabourmarketmonitoring.net/rlmm-pdf/ENRLMM2012_Posters.pdf [доступ февраль 2013].

Веб-ссылки

Переписка с Инес Санча Гонсало, Отдел оценки, организации и аккредитации образования, Фонд трехстороннего обучения в сфере занятости, www.fundaciontripartita.org

Веб-сайт СЗК: http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_en/web_institucional/soc/index.html [доступ февраль 2013].

СОКРАЩЕНИЯ

АПРТ	Активная политика на рынке труда
АГСЗ	Австрийская государственная служба занятости
НАЗБ	Национальное агентство занятости Бенина
BAFW	Программа Создание будущей рабочей силы Австралии
ФАСЭП	Федеральная ассоциация всех Австрийских социально-экономических предприятий [Bundesdachverband für soziale Unternehmen]
СЕДЕФОП	Европейский центр профессионального образования
КСТ	Китайская сеть по трудоустройству
МКЧАЗ	Международная конфедерация частных агентств занятости
ЦОИП	Центры обучения инновациям и профессиям
CV	Резюме
СЗС	Служба занятости Словении
ОдЗ	Образование для занятости
ЕИСП	Европейский инструмент соседства и партнерства
ЕС	Европейский союз
ЕСЗ	Европейские службы занятости
ИТФ	Испанский трехсторонний фонд
НАТ	Некоммерческая ассоциация по трудоустройству [Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaften] GBP
ЕФО	Европейский фонд образования
ВО	Высшее образование
ЧР	Человеческие ресурсы
HoPES	Европейская сеть руководителей государственных служб занятости
ИЗПО	Институт занятости и профессионального обучения

ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
МОТ	Международная организация труда
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСОК	Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности
ИТ	Информационные технологии
АСЗ	Австралийские службы занятости
КСЗИ	Корейская служба занятости и информации
КИРТ	Ключевые индикаторы рынка труда
НРС	Наименее развитые страны
ИРТ	Информация о рынке труда
ИСРТ	Информационная система рынка труда
МЗТСО	Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения Японии
МТСЗ	Турецкое министерство труда и социальной защиты
МИР	Метод Имитация работы [Метод набора персонала на основе моделирования]
ММСП	Микро, малые и средние предприятия
NACE	Статистическая классификация видов экономической деятельности в Европейском Сообществе
NAICS	Североамериканская система отраслевой классификации
НКП	Национальная классификация профессий Колумбии
НАЗ	Национальное агентство занятости Молдовы
NEET	Не учащаяся, не работающая (молодежь)
НАСЗ	Национальная ассоциация служб занятости
НПО	Неправительственная организация
НИЗ	Номеронабиратель исходящих звонков

ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
PARES	Партнерство между службами занятости
ППТ	Персональный план трудоустройства
ГСЗ	Государственная служба занятости
ЧАЗ	Частное агентство занятости
ПССХР	Программа сезонных сельскохозяйственных работников
КНСУ	Колумбийская Национальная служба ученичества
ИНСЗ	Испанская национальная служба занятости
СИУЗ	Система информации и управления в сфере занятости
НСЗ	Мексиканская ГСЗ [Национальная служба занятости]
СЭП	Социально-экономические предприятия [Sozialökonomischer Betrieb]
СЗК	Служба занятости Каталонии [Servei d'Ocupació de Catalunya]
STEM	Естественные науки, технология, инженерия и математика
ПиРС	Переходные и развивающиеся страны
ФИЭП	Фонд исследований экономической политики Турции (TEPAV)
ПВИР	Программа временных иностранных работников
ВИР	Временные иностранные работники
СТПТБ	Союз торговых палат и товарных бирж Турции
ПТОО	Профессиональное и техническое образование и обучение
UWV	Датская ГСЗ [Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen]
БФГСЗ	Бельгийская Фламандская ГСЗ [VDAB-Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling]
ПОО	Профессиональное образование и обучение
ВАГСЗ	Всемирная ассоциация государственных служб занятости

ОСНОВНЫЕ ТЕХНИЧЕСКИЕ ТЕРМИНЫ

Агентство временного трудоустройства	Частная или некоммерческая компания, которая напрямую нанимает работников и нанимает их для работы на других предприятиях под контролем пользователя (МОТ).
Возможность трудоустройства	Совокупность факторов, которые позволяют людям продвигаться к трудоустройству, оставаться на работе и продвигаться по карьерной лестнице (СЕДЕФОП, 2008). Она включает в себя переносимые компетенции и квалификации, которые повышают способность человека использовать имеющиеся возможности образования и профессиональной подготовки для обеспечения и сохранения достойной работы, продвижения внутри предприятия и между должностями, а также способности адаптироваться к меняющимся технологиями и условиями рынка труда (МОТ, 2004).
Государственная служба занятости (ГСЗ)	Основные функции государственных служб занятости включают помощь в поиске работы и трудоустройстве; сбор, анализ и распространение информации о рынке труда; разработку и реализацию целевых программ и услуг на рынке труда; по необходимости администрирование пособий по страхованию от безработицы; и другие регулирующие услуги, такие как надзор за деятельностью частных агентств занятости (МОТ, 2009).
Информация о рынке труда	Любая информация, касающаяся размера и состава рынка труда или любой его части, того, как он или любая его часть функционирует, его проблем, возможностей, которые могут быть на рынке труда, и связанных с занятостью намерений или стремлений тех, кто является его частью (Мангожо, 2003). (См. Том 1).
Информационная система рынка труда (ИСРТ)	Информационная система рынка труда состоит из институциональных структур, процедур и механизмов, предназначенных для получения информации о рынке труда (МОТ, 1996). (См. Том 1).
Квалификация	Официальное обозначение профессиональных способностей работника, признанное на международном, национальном или отраслевом уровнях. Официальный документ (сертификат, диплом), 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 того, чтобы соответствовать обычным и меняющимся профессиональным ситуациям и требованиям (ЮНЕСКО).
Навык	Термин, часто используемый с разными значениями. В данном руководстве под навыком понимается способность выполнять мыслительную или физическую деятельность, приобретенная в процессе обучения и практики. При этом умение – всеобъемлющий термин, включающий знания, компетентность и опыт, а также способность применять их для выполнения задач и решения проблем, связанных с работой.
Несоответствие	Универсальный термин, относящийся к различным типам нехватки навыков и дисбаланса, таким как избыточное образование, недостаточное образование, избыточная квалификация, недостаточная квалификация, избыточная квалификация, нехватка и избыток навыков, устаревание навыков и так далее. Несоответствие навыков может быть как качественным, так и количественным, относящимся как к ситуациям, когда человек не соответствует требованиям работы, так и к ситуациям, когда существует нехватка или избыток людей с определенными навыками. Несоответствие навыков может быть выявлено на уровне отдельного человека, работодателя, отрасли или экономики (Андерсен и др., 2010).

Несоответствие навыков	Используется как качественный термин для описания ситуации, в которой уровень навыков работника или группы работников ниже, чем требуется для адекватного выполнения работы, или тип навыков не соответствует требованиям работы (СЕДЕФОП, 2010).
Нехватка навыков	Используется в данном руководстве как количественный термин для описания ситуации, в которой наблюдается дефицит определенных навыков, например, когда количество соискателей с определенными навыками недостаточно для заполнения всех имеющихся вакансий.
Обеспечение соответствия	Обеспечение соответствия обозначает 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 профессиональных навыках. В данном руководстве рассматривается только краткосрочное и среднесрочное прогнозирование, а долгосрочное прогнозирование с использованием методологий прогнозирования или предвидения (обычно более чем на пять лет) рассматривается в Томе 2.
Провайдер услуг по трудоустройству	В данном руководстве под провайдерами услуг по трудоустройству понимаются государственные и частные службы занятости, основной задачей которых является содействие в подборе работы.
Прогнозирование	Количественные прогнозы позволяют получить информацию о количественных аспектах будущих рынков труда 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). Прогнозы могут включать альтернативные количественные сценарии, основанные на различных предположениях. (См. Том 2).
Профайлинг	Оценка возможностей трудоустройства, ищущих работу, проводимая консультантами ГСЗ, часто с использованием информационных технологий и специальных статистических инструментов. Смысл профайлинга заключается в том, чтобы сделать интеграцию на рынке труда более эффективной за счет предоставления адресных услуг и целевого распределения дефицитных ресурсов. Профайлинг часто используется для диагностики индивидуальных сильных и слабых сторон в рамках планирования личных действий, чтобы предвидеть риск долгосрочной безработицы. Общая цель профайлинга – оптимизировать эффективность и результативность услуг ГСЗ для лиц, ищущих работу (Weber, 2011).
Профессия	Профессия определяется как набор занятий, с основными задачами и обязанностями с высокой степенью сходства. Человек может соотноситься с профессией через основную, вторую или прежнюю работу (МОТ, 2012).
Работа	Набор задач и обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним человеком, как в рамках наемной работы или самозанятости (МОТ, 2012).
Форсайт-исследования	Форсайт-исследования, как правило, представляют собой междисциплинарные, в основном качественные подходы. Это систематический сбор информации о будущем и процесс формирования средне- и долгосрочного видения, целью которого является выявление возможностей и областей уязвимости для того, чтобы помочь в принятии решений в настоящее время. Ключевой особенностью форсайтов является их ориентация на действия. Форсайты могут предполагать альтернативные варианты будущего в виде сценариев. (См. Том 2).
Частные агентства занятости (ЧАЗ)	Любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или несколько услуг на рынке труда, таких как посредничество в трудоустройстве, консультационные услуги или любую другую помощь в поиске работы. Этот термин включает агентства временного трудоустройства в соответствии с приведенным ниже определением (МОТ, 2007).