

*Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати:
Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза)*

МЕТОДОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ УСЛУГ ПО НА ОСНОВЕ СПРОСА

Автор: В. Гаськов

(Проект от 20 июня 2018 года)

Содержание доклада отражает личное мнение автора и может не совпадать с официальной позицией
МОТ

СОДЕРЖАНИЕ

I. ВВЕДЕНИЕ: ПОНЯТИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ УСЛУГ ПО НА ОСНОВЕ СПРОСА	3
II. АНАЛИЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ	6
II.1 Составляющие предложения квалифицированных кадров	6
II.2 Население трудоспособного возраста и численность занятых	7
II.3 Безработные и экономически неактивные лица как источник предложения труда	9
II.4 Роль «эластичности профессий» в процессе анализа предложения труда	10
II.5 Анализ и учет предложения квалифицированного труда	11
III. ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО КАК ЧАСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА	13
III.1 Объем выпуска системы ПО относительно численности занятой рабочей силы	13
III.2 Модели поведения выпускников учреждений ПО на рынке труда	14
III.3 Сигналы, отражающие положение выпускников учреждений ПО на рынке труда	15
IV. ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕДЛОЖЕНИЮ УСЛУГ ПО НА ОСНОВЕ СПРОСА	18
IV.1 Какую цель должно преследовать предложение услуг ПО на основе спроса	18
IV.2 Реагирование на ожидаемый спрос на квалифицированную рабочую силу	18
IV.3 Выявление и прогнозирование дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы	19
IV.4 Сигналы, наблюдаемые при сравнении предложения услуг ПО в разрезе отрасли предполагаемого трудоустройства с отраслевой структурой рабочей силы	20
IV.5 Сигналы, наблюдаемые при сравнении численности выпускников учреждений ПО с численностью занятых в разрезе профессий	20
IV.6 Сигналы, наблюдаемые при сравнении численности соискателей квалифицированных рабочих мест с численностью занятых и количеством вакансий в разрезе профессий	22
V. ВЫВОДЫ: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СООТВЕТСТВИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ УСЛУГ ПО СПРОСУ НА РЫНКЕ ТРУДА	23
ПРИЛОЖЕНИЯ	29
Приложение 1. Вопросник для обратного индикаторного исследования	29
Приложение 2. Вопросник для индикаторного исследования положения выпускников, завершивших курс подготовки	31
ЛИТЕРАТУРА	33

ТАБЛИЦЫ

- Таблица 1.** Статус занятости населения трудоспособного возраста в Кыргызстане (2009-2016)
- Таблица 2.** Структура занятых в составе рабочей силы в Кыргызстане, 2016
- Таблица 3.** Структура экономически неактивного населения трудоспособного возраста в Кыргызстане, 2016
- Таблица 4.** Матрица профессиональной гибкости для основных сфер профессиональной деятельности (ОСПД) в Германии
- Таблица 5.** Предложение труда в Днепропетровском регионе Украины в разрезе профессий. 2011
- Таблица 6.** Доля выпускников технических специальностей в национальной рабочей силе (2016-2017)
- Таблица 7.** Положение выпускников учреждений ПО и ВУЗов на рынке труда в Австралии. 2017
- Таблица 8.** Предложение труда выпускников учреждений ПО относительно ожидаемого спроса на труд в разрезе профессий
- Таблица 9.** Сравнение структуры выпуска учреждений ПО в разрезе отрасли предполагаемого трудоустройства с отраслевой структурой рабочей силы в Ошской области Кыргызстана, 2014
- Таблица 10.** Соотношение выпускников учреждений ПО и занятых в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины, 2013
- Таблица 11.** Соотношение квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых, а также количества вакансий в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины, 2011
- Таблица 12.** Соотношение численности выпускников учреждений ПО и соискателей рабочих мест в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины, 2011
- Таблица 13.** Виды данных и методы анализа текущего и краткосрочного ожидаемого спроса и предложения квалифицированной рабочей силы

I. ВВЕДЕНИЕ: ПОНЯТИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ УСЛУГ ПО НА ОСНОВЕ СПРОСА¹

Два типа спроса

В системах ПО бывают два основных типа спроса:

- спрос рынка труда на квалифицированные кадры, а также
- спрос учащихся на услуги подготовки и рабочие места.

При планировании услуг ПО следует учитывать оба типа спроса. Усилия следует направить на то, чтобы привести их в соответствие друг с другом. Учащиеся обычно руководствуются своими учебными и карьерными интересами. Многие системы профессиональной подготовки кадров осуществляют прием учащихся путем удовлетворения их индивидуальных потребностей, которые практически не соответствуют потребностям рынка труда в квалифицированных кадрах. Однако если бы рынок труда предлагал стимулы для приобретения определенных профессии, учащиеся смогли бы воспользоваться этими стимулами.

Большое влияние на планирование услуг ПО также могут оказывать активные действия органов власти по целевому регулированию профессиональной подготовки кадров – например, направленные на создание стимулов для приобретения более высокой квалификации и получения образования по определенным профессиям, таким как профессии НТИМ². Такое целевое регулирование опирается, главным образом, на учебные и карьерные предпочтения учащихся, чем на отраслевой спрос на рабочую силу. Это означает, что в перспективе предложение квалифицированных кадров может все больше отклоняться от спроса, определяемого рабочими местами.

Соответствие предложения услуг ПО рыночному спросу

Данная методология имеет целью обеспечить анализ того, что следует делать системам ПО для того, чтобы повысить соответствие предлагаемых услуг спросу со стороны рынка труда. В рамках совокупного предложения труда в стране цель профессионального образования и подготовки кадров (ПО) заключается в том, чтобы:

- способствовать предложению квалифицированных кадров в масштабе страны (региона) для удовлетворения текущего и перспективного спроса (спроса по «расширению» и спроса по «замещению»), а также
- уменьшить риск дефицита, избытка и несоответствия рабочей силы функциональным требованиям.

Предложение услуг ПО считается «соответствующим потребностям», если оно:

- действительно соответствует выявленному спросу и способствует сокращению дефицита квалифицированных кадров, а также
- не приводит к увеличению избытка рабочей силы и несоответствия функциональным требованиям в разрезе профессий.

Направленность данной методологии

Данная методология направлена на:

- *краткосрочный спрос*³ на квалифицированные кадры
- *региональные рынки труда*, где ищут работу большинство выпускников учреждений ПО.
- «квалифицированную рабочую силу», которая включает в себя либо подготовленных (и сертифицированных) работников, либо опытных работников и технических специалистов, отвечающих предъявляемым функциональным требованиям.

Выпускники ПТО представляют собой лишь малую часть национального (регионального) предложения рабочей силы, которое включает в себя: занятых, безработных, экономически неактивных лиц трудоспособного возраста, а также мигрантов. Все эти составляющие могут иметь в своем составе квалифицированных работников, способных к трудоустройству на текущем или будущем рынке труда. Объем ежегодного выпуска учреждений ПО может быть относительно незначительным для того, чтобы оказывать серьезное влияние на спрос со стороны рынка труда в целом, так как главным

¹ Настоящий доклад подготовлен в рамках Мероприятия 1.2.4 для того, чтобы обеспечить применение обзорного доклада (Мероприятие 1.2.1) в целях разработки методологии анализа предложения выпускников ПТО и планирования приема учащихся в учебные заведения в зависимости от спроса.

² Наука, технология, инженерия и математика (НТИМ).

³ В отличие от прогнозирования долгосрочного спроса на квалифицированную рабочую силу.

источником предложения труда в силу своего размера является существующий объем предложения. При этом однако предполагается, что текущая рабочая сила будет оставаться занятой в будущем, тогда как удовлетворение выявленного *дополнительного ожидаемого спроса* на квалифицированные кадры должно происходить за счет квалифицированного безработного и экономически неактивного населения, квалифицированных мигрантов, а также выпускников учреждений ПО. Поэтому планирование услуг ПО должно быть направлено на удовлетворение прогнозируемого *дополнительного спроса* на квалифицированные кадры, а также учитывать выявленный на текущем рынке труда дефицит, избыток и несоответствие рабочей силы функциональным требованиям.

С одной стороны, выпускники учреждений ПО должны получать сертификацию с учетом требований, действующих в стране. С другой стороны, у них как правило нет достаточного опыта работы. В силу этих причин работодатели могут не рассматривать лиц, только что окончивших учреждения ПО, в качестве обладающих полноценной квалификацией. Однако при условии обеспечения надлежащего качества подготовки выпускники учреждений ПО являются лучшими кандидатами на заполнение имеющихся вакансий при наличии спроса на соответствующие профессии.

Дополнительный спрос рынка труда на квалифицированные кадры⁴

Как было показано в другом докладе, системы ПО функционально неспособны осуществлять планирование своих услуг на основе: а) профессиональной структуры национальных кадров (и/или ее соответствующих прогнозов) и б) данных об имеющихся вакансиях. У систем ПО нет достаточных возможностей для того, чтобы интерпретировать эту информацию в целях планирования. Вакансии указывают на *дефицит* квалифицированных работников в том случае, когда численность имеющихся кандидатов (соискателей новых рабочих мест) меньше количества таких рабочих мест. Увеличение количества вакансий может указывать на то, что предложение квалифицированных кадров не соответствует рыночному спросу. Однако количество и структура вакансий меняются слишком быстрыми темпами по сравнению с циклом планирования услуг системы ПО.

Данная методология исходит из того, что основой для планирования услуг ПО должен быть «дополнительный спрос» на квалифицированные кадры. Дополнительный спрос в будущем периоде ожидается в силу необходимости:

- заполнить вакансии, обусловленные экономическим ростом, отраслевыми проектами, инновациями и т.д. («спрос по расширению»);
- заменить работников, выбывающих по причине выхода на пенсию, смерти, смены профиля и т.д. (чистый «спрос по замещению») (см. более подробное определение этого термина ниже)
- заменить работников, имеющих более низкую квалификацию или несоответствующих функциональным требованиям в силу имеющейся у них профессии и квалификации (при этом предполагается, что часть таких работников ищет работу, в большей степени соответствующую их квалификации и опыту).

Целевое регулирование приема в учебные заведения обусловлено ограниченным объемом услуг, предлагаемых национальными и региональными системами ПО, а также тем, что такие услуги могут не охватывать все профессии и квалификации. Подготовка квалифицированных кадров может осуществляться как учреждениями ПО, так и предприятиями при помощи регулируемого производственного обучения. Поэтому необходимо определить, в каких профессиональных сферах обучением квалифицированным кадрам в стране (или регионе) обычно занимаются предприятия и каков срок такой подготовки. Что касается квалификаций уровня диплома технического специалиста, то подготовкой всех или большей части таких кадров (кроме мигрантов) занимаются технические колледжи или университеты (если они имеют аккредитацию для предложения таких программ).

Краткое описание измерения спроса⁵

Совокупный ежегодный спрос на квалифицированные кадры определяется как сумма спроса по расширению, чистого спроса по замещению, а также спроса, возникающего за счет

⁴ Гаськов. В: Методология анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры. Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза). МОТ. 2018

⁵ Гаськов. В: Методология анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры. Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза). МОТ. 2018

квалифицированных рабочих мест, занятых кадрами с более низкой и/или несоответствующей квалификацией.

- *Спрос по расширению* в разрезе профессий можно рассчитать только на ближайший год (годы) путем экстраполяции ретроспективных тенденций региональной и отраслевой занятости, а также с учетом новых инвестиционных проектов, увеличения объема экспорта (если оно имеет место) и т.д.;
- *Чистый спрос по замещению* – это разница между ежегодным количеством вакансий в разрезе профессий, возникающих в силу выбытия работников, за вычетом численности квалифицированных кадров, привлеченных с рынка труда (и прошедших производственную подготовку в отрасли).

Спрос, возникающий за счет квалифицированных рабочих мест, занятых *кадрами с более низкой и (или) несоответствующей квалификацией*, оценивается как количество рабочих мест в разрезе профессий и квалификаций, которые заняты:

- лицами без формального образования или достаточного опыта работы (соответствующего их должности);
- лицам с образованием несоответствующего профиля и квалификации;
- лицами с образованием соответствующего профиля, которые считают себя недостаточно квалифицированными по сравнению с функциональными требованиями.

Главным источником данных для определения структуры рабочей силы в разрезе профессий, а также ежегодной численности выбывающих и принимаемых на работу работников в разрезе профессий, является опрос предприятий, который позволяет определить спрос по замещению. Опрос предприятий и опрос домохозяйств (на основе специального вопросника) применяется для анализа рабочих мест, занятых работниками, не имеющими соответствующей подготовки и опыта работы (работниками несоответствующего профиля), и работниками, которые считают себя недостаточно квалифицированными по сравнению с функциональными требованиями (см. описание вводимых данных и методов анализа в **Таблице 13**).

Понятие предложения рабочей силы

Предложение рабочей силы включает в себя население страны трудоспособного возраста (НТВ) в разрезе квалификаций или профильного образования. Предложение рабочей силы включает в себя ряд составляющих, таких как:

- текущая численность занятых;
- численность безработных;
- численность недавних выпускников ВУЗов, выпускников учреждений профессионального образования и подготовки (ПО), а также
- численность лиц, прекративших работать, но решивших вернуться на рынок труда.⁶

В любой момент времени есть определенное число занятых квалифицированных кадров, а также определенное число квалифицированных безработных, готовых работать и ищущих работу. Во многих странах производственной подготовкой работников занимаются сами предприятия. Среди экономически неактивного населения могут быть квалифицированные работники. ПО является важным источником предложения квалифицированных кадров.

Что означает предложение услуг ПО на основе спроса?

Предложение услуг ПО означает наличие значительного объема информации о спросе со стороны рынка труда и принятие целенаправленных мер по подготовке квалифицированных кадров для удовлетворения этого спроса. ПО должно предполагать подготовку выпускников в разрезе профессий и квалификаций в целях:

- удовлетворения спроса по расширению, спроса по замещению (по причине выбытия рабочей силы) и спроса по замещению работников несоответствующего профиля в составе занятой рабочей силы;
- сокращения риска предполагаемого дефицита, избытка и профессионального несоответствия рабочей силы.

⁶ Giesecke J., C. Shah and N. Tran. Review of methodological approaches to labour market forecasting and the measurement of current and emerging skill shortages. Final Report to the Department of Immigration and Citizenship. Centre of Policy Studies. Monash University. Australia. 2013

Для того, чтобы сократить риск дефицита, избытка и профессионального несоответствия квалифицированных кадров, учреждения ПО должны корректировать свои системы профориентации, предложение услуг ПО, внутренние системы обеспечения качества подготовки и планирование приема учащихся с учетом сигналов со стороны рынка труда.

При этом учреждения ПО не всегда могут значительно укрепить степень соответствия между рыночным спросом и предложением выпускников ПО, так как в зависимости от обстоятельств значительная часть приема на обучение может определяться *спросом со стороны учащихся*. Однако если в течение ряда лет выпуск учреждений ПО не соответствует спросу со стороны рынка труда, это может иметь серьезные последствия как для самих выпускников, так и для отраслей. Поэтому учреждения ПО должны участвовать в анализе ситуации на рынке труда, понимать и реагировать на спрос со стороны рынка труда посредством:

- увеличения количества учебных мест по тем профилям, где наблюдается текущий и ожидается предполагаемый дефицит квалифицированных кадров;
- сокращения количества учебных мест по тем профилям, где наблюдается избыток выпускников и где они все меньше соответствуют требованиям, предъявляемым рынком труда.

Помимо вышеуказанных решений в сфере планирования, учреждения ПО должны:

- обеспечивать качество предлагаемых услуг ПО в целях повышения признания квалификации выпускников;
- улучшать профориентацию с учетом потребностей рынка труда, что предполагает создание стимулов для поступления на учебу;
- разрабатывать краткосрочные курсы подготовки и переподготовки по наиболее востребованным профилям;
- обеспечивать усвоение базовых знаний и навыков общего характера, которые способствуют ускоренной переподготовке и межпрофессиональной мобильности;
- содействовать и участвовать в партнерстве с отраслевыми организациями в сфере производственной подготовки, а также
- содействовать приобретению и сертификации в отношении ряда профессиональных квалификаций.

Анализ текущего состояния и прогнозирования динамики рынка труда в целях планирования услуг ПО предполагает работу в двух тесно связанных между собой направлениях:

- Анализ *текущего состояния рынка труда* (результатов взаимодействия спроса и предложения квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий). Этот анализ можно выполнить путем оценки определенных соотношений, например: соотношения количества соискателей рабочих мест и занятых, соискателей рабочих мест и вакансий и т.д., для того, чтобы разобраться в текущем дефиците и избытке кадров на рынке труда и выработать рекомендации о том, как укрепить соответствие между предлагаемыми услугами ПО и потребностями рынка труда.
- Прогнозирование краткосрочного спроса и предложения квалифицированных кадров и выработка рекомендаций о перспективном предложении услуг ПО в целях сокращения ожидаемого дефицита, избытка и несоответствия квалификаций (см. краткое описание вводимых данных и применяемых аналитических методов в **Таблице 13**).

II. АНАЛИЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

II.1 Составляющие предложения квалифицированных кадров

Составляющие предложения труда

Совокупное предложение кадров на рынке труда включает в себя:

- Занятое население трудоспособного возраста (на формальных и неформальных рабочих местах) и его профессиональные и квалификационные структуры. Профессии и квалификации учитываются по занимаемой должности, а не по уровню профессионального образования. Существует также потенциал учета всех профессиональных квалификаций, приобретенных в прошлом, если респондент заявляет, что может заниматься профессиональной деятельностью по данным профилям.
- Безработное население, обладающее профессиональной квалификацией и соответствующим опытом работы. Квалификации и опыт работы необходимо учитывать наравне с заявленной заинтересованностью респондента заниматься работой определенного профиля.

- Недавние выпускники учреждений ПО в разрезе профессий и квалификаций;
- Квалифицированные мигранты в разрезе профессий и квалификаций;
- Экономически неактивное население трудоспособного возраста, имеющее действительную (актуальную) профессиональную квалификацию и опыт работы и могущее – как минимум, в определенной своей части – вернуться к трудовой деятельности.

Дополнительное предложение и дополнительный спрос

Численность и структура занятого населения представляет собой основную часть предложения труда. При расчете краткосрочной потребности в предложении труда предполагается, что большинство занятых останутся на своих рабочих местах. Если имеет место краткосрочный спрос по расширению и замещению квалифицированных кадров, то для удовлетворения нового перспективного спроса потребуется определенный объем дополнительного предложения рабочей силы.

Как показано выше, дополнительное предложение квалифицированных кадров может быть, главным образом, обеспечено за счет:

- недавних выпускников ВУЗов и учреждений ПО, ежегодно завершающих свою подготовку.⁷ Мерой измерения значимости этого предложения кадров выступает доля таких выпускников по отношению к численности занятых. Во многих развивающихся странах, ресурсы которых ограничены, выпускники ПО представляют собой лишь малую часть всех занятых в стране;
- квалифицированных безработных;
- квалифицированных мигрантов;
- квалифицированного, но экономически неактивного населения, решившего вернуться на рынок труда.

Помимо выпускников ВУЗов и учреждений ПО, другими существенными составляющими предложения труда, за счет которых можно удовлетворить ожидаемый дополнительный спрос на квалифицированные кадры, являются безработные и экономически неактивное население трудоспособного возраста. Разница между этими составляющими состоит в том, что система ПО может в определенной мере регулировать прием на учебу за счет корректировки учебных программ, оказания предполагаемым учащимся услуг профориентации, а также при помощи ряда других способов. Две другие составляющие находятся вне зоны влияния системы ПО и должны учитываться в процессе принятия решений, касающихся предложения услуг ПО.

II.2 Население трудоспособного возраста и численность занятых

Оценки численности НТВ

В целом, предложение труда не зависит от спроса, так как определяется демографическими факторами, индивидуальным образованием, занятостью и другими интересами. Основой предложения труда является население трудоспособного возраста (НТВ). Это предложение также определяется принятым уровнем экономической активности населения и уровнем безработицы. В странах, где эти уровни являются низкими, в состав занятых вливается лишь часть ежегодного выпуска учреждений ПО. При наличии ретроспективной информации о численности НТВ в региональном разрезе можно рассчитать среднегодовой прирост (или сокращение) численности НТВ, а также – с учетом уровня его экономической активности – определить текущую численность лиц трудоспособного возраста в стране или регионе и экстраполировать полученное значение на краткосрочный период в будущем (2-3 года).

В **таблице 1** на примере Кыргызстана приводятся сведения о населении трудоспособного возраста (НТВ) в разрезе статуса занятости и о его ежегодном приросте, которые можно использовать для прогнозирования предложения труда в будущем. Данные в этом примере включают в себя ретроспективную информацию за девять лет, на основе которой сделаны расчеты ежегодного прироста НТВ и составляющих предложения труда. Эти данные также показывают уровень экономической активности (соотношение занятого и безработного НТВ) (68,1% в 2016). В целях краткосрочного прогнозирования предложения труда уровень экономической активности населения можно принять за постоянную величину.

⁷ Wilson R. A Critical Review of the Outcomes of the Skills Forecasting Work conducted in the NET-MED Youth project. Draft Synthesis Report for the Regional Seminar on Skills Forecasting. UNESCO, Paris, 23-24 October 2017.

Таблица 1. Статус занятости населения трудоспособного возраста в Кыргызстане (2009-2016)

НТВ ⁸ (тыс. чел.)			Занятые (все формы занятости) (тыс. чел.)			Безработные (тыс. чел.)			Экономически неактивные (тыс. чел.)		
2007	2016	Прирост в год	2007	2016	Прирост в год	2007	2016	Прирост в год	2007	2016	Прирост в год
3.047	3,604	62	2.059	2,273	24	188	182	Почти без изменений	800	1.149	39

Источник: Занятость и безработица. Результаты ОРС в 2016 г. Кыргызстан. 2017

Вышеуказанные данные показывают, что в Кыргызстане – стране с высоким уровнем рождаемости – ежегодный прирост НТВ приводит к быстрому увеличению численности экономически неактивного населения (которая в 2016 году достигла почти 32%). Уровень экономической активности (соотношение занятых и безработных в НТВ) сократился с 73,75% в 2006 году до 68,1% в 2018 году.

Как указано в вводной части настоящего доклада, при расчете краткосрочного предложения труда предполагается, что большинство занятых в составе рабочей силы сохраняют свои рабочие места. Поэтому краткосрочный спрос по расширению и спрос по замещению квалифицированных работников придется удовлетворять за счет *дополнительного предложения* квалифицированной рабочей силы, главным источником которого являются:

- недавние выпускники ВУЗов и учреждений ПО, ежегодно завершающие свою подготовку;
- квалифицированные безработные в составе рабочей силы;
- квалифицированные мигранты;
- квалифицированное, но экономически неактивное население, решившее вернуться на рынок труда.

Численность занятой рабочей силы

Так как предполагается, что численность занятых в составе рабочей силы в краткосрочной перспективе останется неизменной, необходимость в ее дополнительном анализе (как составляющей предложения труда) отпадает. Анализ структуры рабочих мест в экономике и соответствующей численности рабочей силы в разрезе профессий должен быть выполнен на этапе оценки спроса на квалифицированные кадры.⁹ Но если спрос на квалифицированные кадры не изучался в отношении некоторых из важнейших сегментов рынка труда, это может внести искажения в выводы о том, какой объем предложения квалифицированного труда (включая выпускников учреждений ПО) необходим для того, чтобы удовлетворить спрос по расширению и спрос по замещению в этих сегментах.

В развивающихся странах структура занятости может быть сложной и включать в себя:

- a) формально работающих по найму, в отношении которых обычно есть соответствующие данные;
- b) неформально занятых, к которым могут относиться работающие по найму у частных лиц, самозанятые, мелкие работодатели, члены кооперативов, неоплачиваемые работники семейных предприятий и лица, ведущие натуральное хозяйство.

Этот аспект отражен в **таблице 2**, показывающей состав занятой рабочей силы в Кыргызстане. Очевидно, что значительная часть рабочей силы получает доход от занятости вне формальной работы по найму. Квалифицированные работники могут как работать по найму, так и быть самозанятыми. Неформально работающие на крупных и мелких предприятиях, не имеющих надлежащей регистрации и не направляющих отчетности о своей деятельности, могут также включать в себя квалифицированных работников. В Кыргызстане в официальную отчетность предприятий попадает лишь примерно 30% рабочей силы. Около 28% занятости в стране составляют работающие по найму на частных лиц, которые не заключают с работниками никаких официальных трудовых договоров. Четверть рабочей силы составляют самозанятые, причем еще 14% занятых относятся к небольшим категориям, которые могут заниматься как квалифицированным, так и неквалифицированным трудом

⁸ В Кыргызстане НТВ включает в себя мужчин в возрасте 16-63 лет и женщин в возрасте 16-58 лет.

⁹ См. Гаськов. В: Методология анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры. Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза). МОТ. Апрель 2018 г.

(это члены кооперативов, неоплачиваемые работники семейных предприятий и лица, ведущие натуральное хозяйство). Понимание структуры занятости рабочей силы позволяет определить взаимосвязи между различными сегментами занятых и предложением услуг ПО. При этом учитывается значение неформальной экономики и проблемы измерения профессиональной структуры рабочей силы.¹⁰

Таблица 2. Структура занятых в составе рабочей силы в Кыргызстане, 2016

Совокупная занятость	Работающие по найму на предприятиях	Работающие по найму у частных лиц	Мелкие работодатели	Самозанятые	Члены кооперативов	Неоплачиваемые работники семейных предприятий	Лица, ведущие натуральное хозяйство
2 363.7	706.1	652.3	58.7	614.8	9.0	205.4	117.4
100%	29,9%	27,6%	2,5%	26,0%	1,3%	8,7%	5,0%

Источник: Занятость и безработица. Результаты ОРС в 2016 г. Национальный комитет по статистике. Кыргызстан. 2017

II.3 Безработные и экономически неактивные лица как источник предложения труда

Безработные

Безработные – это лица трудоспособного возраста, готовые работать и активно ищущие работу. Данные о профессиональной и квалификационной структуре безработных можно получить из двух источников: ОРС и службы занятости. Эта информация имеет важное значение для оценки того, можно ли заполнить квалифицированные рабочие места за счет безработных в случае повышения спроса на квалифицированную рабочую силу. К важным данным о безработных относится информация о том, какова среди них доля имеющих опыт работы, а также их структура в разрезе уровня образования и квалификации. Однако ОРС не содержит сведения о рабочей силе (включая безработных) в разрезе профессий. Например, в ОРС, проведенном в Кыргызстане в 2016 году, говорится, что половина безработных имели опыт работы. Примерно 24% из данной категории безработных имели полное начальное и среднее ПО (уровня сертификата квалифицированного рабочего и диплома технического специалиста), а 15,8% окончили ВУЗы.¹¹ Это говорит о том, что примерно 40% безработных, имеющих опыт работы, могут относиться к обученной и пригодной для работы рабочей силе.

Сведения, полученные от служб занятости, могут оказаться особенно полезными для учета профессиональной структуры безработных и их опыта работы, если соискатели рабочих мест действительно регистрируются службами занятости и указывают, каким квалифицированным трудом они занимались ранее и работу по какой профессии ищут. Человек, получивший подготовку и имеющий опыт работы в определенной профессии, может искать работу по той же профессии, работу в смежной отрасли или даже неквалифицированную работу. Если квалифицированный безработный ищет работу того же профиля, что и имеющаяся у него квалификация, это дает возможность более точно определить предполагаемый дефицит и избыток квалификаций в разрезе профессий. Процесс сбора данных о безработных должен также помочь определить, сколько профессий они освоили – одну или несколько. Во многих странах для того, чтобы безработный был зарегистрирован службой занятости и получал соответствующее пособие, он должен выполнять определенные условия. Применительно к главной цели настоящего доклада исключительно важно, чтобы служба занятости собирала сведения о всех заявителях, включая тех, кто формально не имеет право получать пособие по безработице, а просто ищет ту или иную работу. По сравнению с недавними выпускниками учреждений ПО безработные, будучи опытными работниками, могут иметь определенные преимущества при найме. Собираемые сведения следует интерпретировать для принятия решений в отношении предложения выпускников учреждений ПО в разрезе профессий (см. **Раздел IV.6**).

¹⁰ Wilson R. A Critical Review of the Outcomes of the Skills Forecasting Work conducted in the NET-MED Youth project. Draft Synthesis Report for the Regional Seminar on Skills Forecasting. UNESCO, Paris, 23-24 October 2017.

¹¹ Занятость и безработица. Результаты ОРС в 2016 г. Национальный комитет по статистике. Кыргызстан. 2017. Table 5.17

Экономически неактивное население трудоспособного возраста

К основным категориям экономически неактивного населения трудоспособного возраста относятся учащиеся, лица, занятые уходом за членами своей семьи и ведущие домашнее хозяйство, длительно и временно заболевшие и нетрудоспособные, пенсионеры, а также работники, прекратившие поиск работы.¹² Квалифицированное, но экономически неактивное население может выступать важным источником предложения труда – например, в силу своей численности и высокой доли лиц, имеющих квалификацию и опыт работы. В **таблице 3** отражена структура экономически неактивного населения в Кыргызстане. В 2016 году оно составляло 37,7% НТВ при доле безработных всего 6%. Треть экономически неактивного населения составляли люди, имеющие опыт работы, тогда как у 60% не было профессии (половину из них составляли учащиеся дневной формы обучения и подготовки). Поэтому, если не считать учащихся дневной формы обучения, больных и нетрудоспособных, определенную часть этой категории населения могут составлять обученные и пригодные для работы люди, которых нужно учитывать в разрезе профессий при принятии решений о предложении услуг ПО.

Таблица 3. Структура экономически неактивного населения трудоспособного возраста в Кыргызстане. 2016

Общая численность НТВ (тыс. чел.)	Учащиеся дневной формы обучения или подготовки	Пенсионеры	Лица, занятые уходом за членами семьи и ведущие домашнее хозяйство	Лица, готовые работать
1.149,1 (100%)	395,7 (34,4%)	126,8 (11,0%)	484,7 (42,2%)	10,1 (0,9%)

Источник: Занятость и безработица. Результаты ОРС в 2016 г. Национальный комитет по статистике. Кыргызстан. 2017

II.4 Роль «эластичности профессий» в процессе анализа предложения труда

Способ применения полученных навыков еще не стал составной частью анализа предложения труда. В различных профессиях квалифицированные работники могут применять различные составляющие имеющихся у них навыков, сохраняя при этом свою конкурентоспособность и продуктивность. Многие люди не получают полноценную квалификацию, а осваивают ту или иную совокупность модулей (компетенций), соответствующих части квалификации (получают образование по определенным «дисциплинам»). Люди, имеющие квалификацию сварщика, могут после краткого курса подготовки работать штамповщиками листового металла. Электрики могут – также после краткого курса – обслуживать медицинское оборудование и т.д. Это означает, что есть профессиональные направления, связанные с выбранными широко распространенными профессиями, в пределах которых люди после краткой дополнительной подготовки могут занимать различные должности. Одним из возможных последствий такой «эластичности профессий» является то, что, несмотря на сведения о хроническом дефиците сварщиков, полученные от работодателей, большинство сварщиков, прошедших подготовку в системе ПО, могут работать в качестве штамповщиков листового металла в силу более выгодных условий труда в металлургии. Знания о формах такой эластичности профессий на местном рынке труда помогает разобраться в том, как складывается карьера выпускников учреждений ПО на рынке труда, интерпретировать причины хронического дефицита определенных профессий и определить, можно ли решить эту проблему за счет планирования услуг ПО. Этот феномен следует учитывать, так как он вносит коррективы в ранее принятые предположения и сделанные расчеты, касающиеся предложения квалифицированной рабочей силы.

Например, в Германии основными сферами профессиональной деятельности (ОСПД) считаются 12 из 54 сфер профессиональной деятельности. *Прогноз спроса* на рынке труда вплоть до 2025 года составлен для 59 отраслей промышленности и 54 сфер профессиональной деятельности. Моделирование предложения труда позволило рассчитать долю работающих в тех ОСПД, где они получили первоначальную подготовку, а также долю тех, кто перешел в другие ОСПД (в силу профессиональной гибкости). Получившаяся в результате этого *матрица профессиональной гибкости* считается относительно стабильной и отражает определенные модели поведения на рынке труда. Она не объясняет модели мобильности, но показывает, какие типы перехода из одной профессии в другую обычно имеют место. В **таблице 4** представлен фрагмент немецкой матрицы профессиональной гибкости, охватывающий пять из двенадцати ОСПД: он показывает, что лишь половина выпускников Группы 1 «Добыча сырья» в итоге работает в той сфере профессиональной деятельности, где они

¹² <https://commonslibrary.parliament.uk/> (дата просмотра: 10.06.18)

получили подготовку, а примерно 13% выпускников в данной сфере работают в сфере логистики, транспорта и безопасности.¹³ Применительно к настоящему докладу эти сведения в значительной мере помогают рассчитать объем приема и выпуска в каждой из основных сфер профессиональной деятельности, что позволяет сдерживать или сокращать несоответствие между спросом и предложением труда.

Таблица 4. Матрица профессиональной гибкости для основных сфер профессиональной деятельности (ОСПД) в Германии

№ ОСПД	ОСПД	Доля выпускников учреждений ПО, занятых в ОСПД (%)				
		1	2	3	4	5
1	Добыча сырья	49,5	8,6	3,0	6,3	12,8
2	Переработка, обработка и ремонт	1,9	46,3	7,8	6,2	15,6
3	Управление и обслуживание станков и оборудования	1,3	14,0	44,3	5,2	11,9
4	Торговля и сбыт	0,8	2,9	1,2	50,4	6,2
5	Логистика, транспорт, безопасность	1,1	6,1	2,0	4,3	65,3

Сходным образом, на рынке труда Австралии определена совокупность крупных профессиональных категорий, где работники осуществляют переход с одной работы на другую и применяют свои знания и навыки в пределах широкой номенклатуры должностей. Влияние такой профессиональной мобильности проявляется в том, что работникам, чьи знания, навыки и компетенции являются общими для той или иной профессиональной категории, намного проще перейти на другую профессию, входящую в ту же категорию, чем на профессию, которая находится за ее пределами.¹⁴ Информация о таких сферах эластичности профессии позволяет пересмотреть профессиональную структуру имеющегося предложения труда и избежать чрезмерного выпуска учащихся определенного профиля, так как эти выпускники могут с высокой долей вероятности перейти на другую работу (сменить профессию).

Модели эластичности профессий могут быть разными в зависимости от содержания квалификаций и функциональных требований на тех или иных рынках труда. Их следует выявлять и учитывать при планировании предложения услуг ПО. Основные модели поведения на рынке труда можно определить при помощи кластерного анализа основных характеристик участников рынка труда (возраста, пола, профессии, квалификации, данных о распространенных моделях межпрофессионального перехода и т.д.)

II.5 Анализ и учет предложения квалифицированного труда

Метод обратных индикаторных исследований¹⁵

Метод «обратных индикаторных исследований» применяется для анализа выбора трудового пути и вариантов подготовки, который делают работающие, когда они вливаются в состав рабочей силы и строят свою карьеру. В принципе этот же метод можно применять и в отношении безработных и экономически неактивных людей с тем, чтобы определить уровень их предыдущей подготовки и опыт работы. Метод обратных индикаторных исследований предполагает совокупность вопросов, которые нужно задать выборке квалифицированных работников или иной категории лиц в составе НТВ с тем, чтобы они объяснили, каким образом стали заниматься текущим (данным) видом квалифицированной работы – путем прохождения подготовки, получения производственного опыта, межпрофессиональной мобильности, переподготовки и т.д., а также насколько комфортно они

¹³ Maijer, T.: “Methods and results of skills demand and supply forecasting. The case of Germany” In: Building on skills forecasts. Comparing methods and applications. Conference proceedings. Research paper No 18. Cedefop. 2012

¹⁴ Оценка возможности для межпрофессиональной мобильности осуществлялась путем определения наличия в квалификациях аналогичных базовых единиц компетенций. См.: Snell.D, V.Gekara and K.Gatt. Cross-occupational skill transferability: challenges and opportunities in a changing economy. Department of Education and Training. Australian Government. NCVER. 2018

¹⁵ По материалам предложений, содержащихся в следующей публикации: Godfrey, M. New approaches to employment planning. Employment paper N 5. ILO. Geneva. 1996

чувствуют себя, имея свою текущую подготовку, по сравнению с текущими функциональными требованиями. Такое исследование позволяет определить:

- основные модели перехода к каждой профессии, которые можно интерпретировать как модели поведения на рынке труда;
- модели эластичности профессий в силу возможности выявить распространенные модели межпрофессионального перехода;
- долю рабочих мест, занятых теми, кто не получил профильной подготовки, что указывает на направление спроса по замещению таких неквалифицированных работников теми, кто имеет соответствующую квалификацию (включая выпускников учреждений ПО).

Обратные индикаторные исследования могут проводиться посредством собеседований с участием выборки работников, занятых квалифицированным трудом, или посредством анализа личных дел работников, имеющих в распоряжении отделов кадров предприятий. Вопросник для проведения обратных индикаторных исследований см. в **Приложении 1**.

Формат учета профессионального опыта

При стандартной процедуре ОРС предложение рабочей силы и его профессиональные и квалификационные структуры рекомендуется учитывать в соответствии с функциональными требованиями на текущей работе, а не с уровнем имеющейся профессиональной подготовки. При некоторых процессах сбора данных также учитываются профессии, которыми человек занимался на предыдущей работе. Однако для анализа предложения квалифицированного труда этот метод сбора информации представляется чересчур ограничительным. Профессия, которой человек может заниматься в силу наличия соответствующей квалификации, и его профессия на текущей работе или работе, которую он активно ищет, могут не совпадать друг с другом. Многие работающие и безработные могут не иметь квалификации для занятия своей текущей профессией, при этом имея квалификацию для того, чтобы заниматься другими профессиями. Это приводит к недооценке или переоценке имеющегося предложения труда в разрезе профессий.¹⁶ Ранее приобретенные профессиональные квалификации, в которых человек считает себя компетентным и способным работать, могут составлять значительную часть предложения труда и поэтому их необходимо учитывать. Если в стране отсутствует практика сертификации, одним из способов решения этой проблемы может быть учет тех видов квалифицированного труда, которым человек занимался в прошлом.

В некоторых современных концепциях также говорится об *углублении навыков*, если человек получил вторую или третью квалификацию более высокого уровня, чем его предыдущая квалификация, а также о *расширении навыков* при наличии более, чем одной квалификации одинакового уровня. Обычно считается, что важнейшей является квалификация наивысшего уровня. Некоторые работники расширяют свои навыки не путем приобретения еще одной квалификации, а осваивая совокупность навыков (совокупность единиц компетенций).¹⁷ Сведения о различных профессиях и квалификациях, которыми человек овладел и способен применять на работе, представляют собой важную информацию для принятия решений о регулировании предложения труда (в т.ч. выпускников учреждений ПО). Информация о безработном и экономически неактивном населении трудоспособного возраста, которую получают с помощью стандартных вопросников ОРС, не содержит сведения о различных профессиях и квалификациях, приобретенных теми, у кого есть опыт работы, что делает невозможным в полной мере оценить имеющееся предложение квалифицированной рабочей силы с помощью этого источника. По этой причине при обследовании домохозяйств следует пользоваться отдельным вопросником.

Анализ *дополнительного предложения труда* должен давать представление о численности, профессиональной структуре (опыте работы) безработных, экономически неактивного населения трудоспособного возраста, недавних выпускников учреждений ПО, а также квалифицированных мигрантов (при значительных миграционных потоках в страну). Предложение квалифицированного труда необходимо сравнивать с предполагаемым *дополнительным спросом* на него для того, чтобы определить риск ожидаемого дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы.

¹⁶ См.: Shah C. and G.Burke. Skills shortages: Concepts, measurement and implications. Working paper No. 52. Monash university- ACER. Centre for the Economics of Education and Training. 2003

¹⁷ Shah, Ch., L. Cooper & G.Burke. Industry demand for Higher Education graduates in Victoria 2008-2022. An identification of the higher education graduates required to meet industry skill demands. Monash University. CEET. State of Victoria. Australia. 2007

Пример предложения труда

В **таблице 5** показаны вышеуказанные составляющие предложения труда плюс выпускники учреждений ПО на примере одного из крупнейших промышленных регионов Украины, где в 2011 году проводилось обследование в целях удовлетворения дополнительного ожидаемого спроса на квалифицированную рабочую силу. Для большинства профессий (кроме слесарей-ремонтников) основным источником дополнительного предложения труда (по численности) по сравнению с безработными соискателями рабочих мест в разрезе профессии выступали выпускники учреждений ПО. Однако эти источники предложения имеют разный статус на рынке труда. Возможно, наиболее доступным источником предложения труда являются безработные в силу наличия соответствующего опыта и готовности работать. Экономически неактивное население, несмотря на возможное наличие квалификации, не имеет актуального опыта работы, так как эти люди не работали в течение значительного периода времени. Выпускники учреждений ПО должны приобрести производственный опыт прежде, чем станут равноценным источником предложения труда. В принципе, когда работодатели готовы брать на работу выпускников учреждений ПО, это означает наличие хронического дефицита труда в соответствующих профессиях.

Так как считается, что квалифицированные работники, уже находящиеся в составе рабочей силы, останутся в ее составе и поэтому не подлежат учету, единственными источниками дополнительного предложения рабочей силы, за счет которых придется удовлетворять дополнительный спрос (по расширению и по замещению), выступают безработные, экономически неактивное население и выпускники учреждений ПО, которые могут владеть востребованными или частично подходящими профессиями.

Таблица 5. Предложение труда в Днепропетровском регионе Украины в разрезе профессий. 2011¹⁸

Массовые профессии в регионе	Занятые в составе рабочей силы в разрезе профессий, 2011	Безработные соискатели рабочих мест соответствующих профессий	Экономически неактивное население в разрезе профессий ¹⁹	Объем ежегодного выпуска системы ПО	Предложение рабочей силы для удовлетворения ожидаемого спроса
C1	C2	C3	C4	C5	C6=C3+C4+C5
Слесарь-ремонтник	15.010	470	X	232	
Электрик	11.805	188	Y	1229	
Электро- и газосварщик	6.290	484	Z	2018	

III. ВЫПУСКНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО КАК ЧАСТЬ ЕЖЕГОДНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА

III.1 Объем выпуска системы ПО относительно численности занятой рабочей силы

Предложение услуг ПО охватывает две составляющие: квалифицированных работников с квалификацией различного уровня и технических специалистов, выпущенных учебными заведениями (получивших диплом). Объем ежегодного выпуска из учреждений ПО зависит от множества факторов, таких как численность молодежи и доля получающих ПО, наличие бюджетных мест в учебных заведениях и т.д. В некоторых странах объем выпуска в силу его малой величины может оказывать лишь незначительное влияние на совокупное предложение квалифицированной рабочей силы (кроме тех случаев, когда он направлен на ликвидацию дефицита определенных профессий). Для некоторых профессиональных сфер система ПО вообще не поставляет кадры – все квалифицированные работники проходят подготовку в отраслях и организациях, предлагающих услуги подготовки без отрыва от производства. Международные сопоставимые данные о предложении сертифицированных работников отсутствуют. Что же касается предложения технических специалистов, то их подготовкой, в

¹⁸ V.Gasskov and L.Lisogor. Reducing mismatches between the demand and supply of skilled workforce. Background report. International Conference funded by the European Union. Empowering Regions to Develop their Capacities and Human Capital: New Evidence Based Approaches for Matching of Demand and Supply of Skills. ETF.2013

¹⁹ Данные об экономически неактивном населении, обладающем определенным профессиональным профилем, не собирались.

основном, занимаются специализированные технические учебные заведения, что создает возможность для того, чтобы планировать прием на технические специальности на основе более тщательного учета предполагаемого спроса на рынке труда. В **таблице 6** приводится ежегодная численность выпускников технических специальностей как доля национальной рабочей силы – как можно видеть, в большинстве стран эта доля не превышает 0,5–0,7%.

Таблица 6. Доля выпускников технических специальностей в национальной рабочей силе (2016-2017)²⁰

Страна	Годовая численность выпускников технических специальностей	Численность занятой рабочей силы	Доля выпускников технических специальностей в составе занятой рабочей силы (%)
Австралия	59.376	12.830.220	0,47
Австрия	24.937	4.545.481	0,55
Франция	214.256	30.367.910	0,71
Новая Зеландия	20.000	2.630.061	0,76
Южная Корея	180.431	16.284.130	1,11
Швеция	9.409	5.266.003	0,18
США	1.015.204	163.364.900	0,63
Кыргызстан	14.772	2.593.377	0,57

В принципе, так как предложение и спрос на труда находятся в постоянном взаимодействии, в конечном счете проблемы дефицита и несоответствия профессий так или иначе решаются за счет взаимного влияния. С точки зрения преодоления дисбалансов на рынке труда главным фактором является степень его гибкости (которая определяет, сколько времени это займет).²¹ Несмотря на относительно небольшой ежегодный объем выпуска учреждений ПО, влияние плохо спланированного предложения услуг становится серьезным, если система предлагает несоответствующие программы подготовки в течение целого ряда лет. В результате дефицит, избыток и несоответствие профессий накапливаются.

III.2 Модели поведения выпускников учреждений ПО на рынке труда

Главная цель оказания услуг ПО с учетом спроса на рынке труда состоит в том, чтобы за счет выпускников сокращать текущий и ожидаемый дефицит квалифицированных кадров, одновременно предотвращая накопление избытка и существующих несоответствий профессий и квалификаций. Если предложение услуг ПО планировалось с учетом выявленного дефицита, избытка и несоответствия профессий, то более значительная часть выпускников должна иметь возможность трудоустроиться по тому профилю, по которому они получили образование.

Так как выпускники учреждений ПО – это молодежь без значительного производственного и жизненного опыта, они могут проявлять специфические модели поведения на рынке труда, что существенно влияет на ту роль, которую они играют в предложении труда. Не все выпускники учебных заведений намерены работать по профессии; часть выпускников не стремится немедленно заполнить имеющиеся вакансии. Многие выпускники могут захотеть продолжить образование после выпуска, другие могут по той или иной причине оказаться в категории НУР (не учащих, не работающих и не проходящих подготовку). Значительный контингент выпускников технических колледжей, поступающих на учебу в ВУЗы, говорит о том, что значительное число получивших диплом технического специалиста не попадет на рынок труда. Вышеуказанное означает, что цель работы – удовлетворить выявленный дефицит квалифицированных кадров путем более тщательного планирования услуг ПО – может оказаться не достигнутой, а несоответствия на рынке труда могут не только не исчезнуть, но даже усугубиться. Число выпускников учреждений ПО, не захотевших (или не

²⁰ Рассчитано как доля закончивших краткосрочные программы среднего специального образования МСКО 5 в национальной рабочей силе (http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=edulit_ds) (дата просмотра: 06.06.2018)

²¹ Перечень инструментов коррекции рынка труда см.: Giesecke, J.A., N.H. Tran, G.A. Meagher and F. Pang. Growth and change in the Vietnamese labour market: A decomposition of forecast trends in employment 2010-2020, General Working Paper No. G-216, Centre of Policy Studies, Monash University, March 2011.

способных) трудоустроиться по приобретенной профессии и квалификации после завершения учебы, может оказаться весьма значительным (см. **Раздел III.3**).²²

При регулировании предложения квалифицированной рабочей силы важнейшее значение имеет анализ поведения участников рынка труда, включая выпускников учреждений ПО. Его цель – определить модели поведения на рынке труда, свойственные лицам определенного уровня образования, пола, возраста, типа приобретенных профессий и квалификаций, выслуги лет и т.д. Эти модели поведения, влияющие на спрос и предложение квалифицированного труда, применяются для прогнозирования ситуации на рынке труда. Известно, что поведение людей, обладающих определенной профессиональной квалификацией, отличается от всех остальных в плане профессиональной мобильности.²³

В ходе исследований рынка труда выявились определенные тенденции, которые, однако, могут проявляться по-разному в зависимости от конкретных социально-экономических условий. Так, на текучесть кадров и спрос по замещению влияют следующие факторы²⁴:

- текучесть кадров зависит от преобладающего возраста работников: чем моложе работники, тем чаще они меняют работу;
- выпускники ВУЗов педагогических и медицинских специальностей менее склонны менять свой профиль, тогда как люди, получившие экономическое и юридическое образование обычно меняют работу чаще, чем все остальные, и т.д.;
- люди, имеющие квалификацию более высокого уровня, в меньшей степени склонны резко менять свой профиль;
- высокий спрос по замещению наблюдается в профессиях с низкими начальными требованиями и низкой оплатой труда – такие рабочие места обычно привлекают молодежь, которая занимается такой работой в течение более короткого срока;
- люди, занятые в отраслях с высоким спросом на квалифицированных работников (специалисты по ИКТ и телекоммуникациям) крайне редко меняют работу, и т.д.²⁵

Вышеуказанные тенденции, характерные для поведения профессиональных и возрастных групп, позволяют – если они были выявлены – например, более точно прогнозировать спрос по замещению в соответствующих профессиональных группах и отраслях промышленности.

III.3 Сигналы, отражающие положение выпускников учреждений ПО на рынке труда

В некоторых странах осуществляется регулярный сбор информации о положении выпускников учреждений ПО на рынке труда в целях определить: а) пополняют ли они квалифицированную рабочую силу так, как это предполагалось, а также б) считают ли выпускники свою подготовку удовлетворительной. Применительно к настоящему докладу интерес представляют, главным образом, следующие показатели:²⁶

²² Так, в Германии число квалифицированных учеников, работающих по приобретенному профилю после завершения длительной и тщательно структурированной производственной подготовки, как правило, составляет 40-60%. См.: T. Maijer: "Methods and results of skills demand and supply forecasting. The case of Germany" In: Building on skills forecasts. Comparing methods and applications. Conference proceedings. Research paper No 18. Cedefop. 2012.

²³ Анализ поведения участников рынка труда используется при количественном моделировании. См., например: Wilson R.A. and Homenidou K. Futures 2010-2020: Technical report on sources and methods, UK Commission for Employment and Skills. 2012.

²⁴ Shah, Ch., L. Cooper & G. Burke. Industry demand for Higher Education graduates in Victoria 2008-2022. An identification of the higher education graduates required to meet industry skill demands. Monash University. CEET. State of Victoria. Australia. 2007.

²⁵ В Австралии примерами высокого спроса по замещению являются работники гостиниц и ресторанов, продавцы и кассиры, а также помощники повара (75,6%, 89,4% и 80,9%). Высокий процент вакансий, вызванных спросом по замещению, также имеет место среди технического персонала и работников торговли (каменщики, плотники и столяры – 60,4%, автослесари и электрики по электрооборудованию автомобилей – 61,1%). См.: Shah, Ch., and J. Dixon. Future job openings for new entrants by industry and occupation. NCVER. Commonwealth of Australia, 2018

²⁶ К числу других показателей положения выпускников могут относиться следующие: доля выпускников, не имевших работы до обучения и получивших работу после обучения; доля выпускников, имевших работу до

- доля выпускников, поступивших на учебу в силу личных причин, не относящихся к трудоустройству (эта группа сокращает предложение рабочей силы на рынке труда);
- доля выпускников (в том числе завершивших подготовку по соответствующим дисциплинам), продолживших образование после завершения учебы (эта группа сокращает предложение рабочей силы на рынке труда);
- доля выпускников, имевших работу по той же профессии до поступления на учебу, работавших по другой профессии, а также не имевших работы.

Как видно из **таблицы 7**, в Австралии из всех выпускников, завершивших программы технической подготовки в 2017 году, почти 40% нашли работу по той профессии, которой они обучались, а 30% трудоустроились по другим профессиям, где приобретенные ими навыки были признаны соответствующими требованиям. Намного менее адекватными оказались результаты подготовки административных и офисных работников (группа 5 МСКО), а также операторов станков и оборудования (группа 8 МСКО). Относительно низкие результаты также отмечались у выпускников ВУЗов (специалистов), из которых по специальности трудоустроились лишь 22%, а свыше 39% оценили свою подготовку как соответствующую требованиям на своей текущей должности, которая, однако, отличалась от того профиля, которому они обучались. При этом весьма значительной оказалась доля «не трудоустроенных» в разрезе профессиональных групп, что привело к сокращению доли выпускников учреждений ПО в квалифицированной рабочей силе на 20-25%. Эти сведения показывают, что из всего планируемого выпуска в разрезе профессий работу по специальности после завершения учебы нашли в лучшем случае 40% выпускников. Четверть выпускников в Австралии нашли работу по смежной профессии, где их подготовка оказалась соответствующей требованиям в силу присущей профессиям «эластичности». В **таблице 7** также показано, что примерно 30% выпускников либо вообще не нашли работу, либо нашли такую работу, где их подготовка не соответствовала требованиям (то есть, эти выпускники оказались в положении профессионального несоответствия). В целом, примерно 60-70% выпускников учреждений ПО успешно пополнили предложение рабочей силы в год завершения подготовки, так как нашли работу, где их подготовка полностью или частично соответствовала требованиям. Эти расчеты не включают в себя число тех учащихся, которые не смогли завершить программу подготовки.

Таблица 7. Положение выпускников учреждений ПО и ВУЗов на рынке труда в Австралии. 2017²⁷

Полученная профессия	Трудоустроенные				Не трудоустроенные ²⁸	Всего
	По своей профессии	По другой профессии, где их подготовка отвечала требованиям	По другой профессии, где их подготовка не отвечала требованиям	Нет данных о профессии после подготовки		
Специалисты (выпускники ВУЗов)	22,0	39,1	17,2	2,6	19,1	100%
Технический персонал и работники торговли	41,9	28,7	11,1	2,8	15,4	100%
Социальные работники и работники сферы личных услуг	40,1	20,1	13,9	3,3	22,6	100%
Офисные и административные работники	14,2	44,2	15,0	3,1	23,6	100%
Операторы станков и оборудования	26,2	29,2	15,6	3,6	25,4	100%

обучения и получивших, как минимум, одно преимущество в связи с трудоустройством (повышение по службе, повышение заработной платы и т.д.); доля выпускников, довольных общим качеством подготовки; и т.д.

²⁷ VET student outcomes. Australian vocational education and training statistics. NCVER. Australia. 2017

²⁸ Графа «не трудоустроенные» означает безработных, выпавших из состава рабочей силы или не работающих по найму.

Среди причин низкой доли выпускников учреждений ПО, трудоустроенных по профессии, могут быть следующие:

- учащиеся не пошли на программы обучения профессиям, «востребованным на рынке труда»;
- перспективный спрос на квалифицированную рабочую силу и преобладающий дефицит профессий не были правильно определены;
- выпускники изменили свои намерения в отношении трудового пути;
- ситуация на рынке труда не совпала с прогнозом спроса на квалифицированную рабочую силу: количество вакансий на момент выпуска сократилось, работодатели стали предлагать выпускникам неудовлетворительные условия труда, увеличился приток квалифицированных мигрантов и т.д.

Во многих странах квалифицированные кадры, подготовленные системой ПО, редко проходят сертификацию, соответствующую требованиям национальной системы профессиональных квалификаций. По этой причине выпускники учреждений ПО могут не иметь полноценной квалификации для трудоустройства в качестве квалифицированных работников или технических специалистов. В случае избытка предложения квалифицированных кадров на рынке труда (безработных или частично занятых), шансы недавних выпускников найти работу по своей специальности сокращаются. Это отражается в высоком уровне их безработицы, неполной занятости, а также в их профессиональном и квалификационном несоответствии. Напротив, с ростом дефицита квалифицированных кадров возможности трудоустройства недавних выпускников учреждений ПО повышаются.

Между тем оценка положения выпускников на рынке труда не может избежать влияния дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, так как это влияет на их трудоустройство. Низкий уровень трудоустройства выпускников по той профессии, которой они обучались, не означает, что предложение услуг ПО осуществлялось без учета спроса. Определять, в какой степени предложение услуг ПО соответствует потребностям, нужно исходя из следующего: есть ли у системы ПО информация об ожидаемом рыночном спросе на квалифицированную рабочую силу и в какой степени удалось скорректировать прием учащихся в соответствии с этим спросом.

Как показывают приведенные данные, в силу вышеуказанных причин добиться полной занятости выпускников по той профессии, которой они обучались, все равно крайне сложно даже в случае правильного прогнозирования краткосрочного рыночного спроса в разрезе профессий.

Одним из распространенных методов анализа положения выпускников на рынке труда являются *индикаторные исследования*, цель которых – определить, нашли ли недавние выпускники (как правило, спустя 12-36 месяцев после завершения учебы) соответствующую работу по той профессии, которой они обучались, или же они пошли по пути продолжения профессионального образования и т.д.²⁹ Период длительностью 12-36 месяцев считается достаточным для того, чтобы недавние выпускники приобрели знания о рынке труда, а также практические навыки, которых им может не хватать. При этом предполагается, что такие выпускники смогли опробовать имеющиеся варианты трудоустройства и в состоянии сделать выводы о результатах полученной подготовки. Вопросник для проведения индикаторных исследований см. в **Приложении 2**.

²⁹ Guide to anticipating and matching skills and jobs. Carrying out tracer studies. Volume 6. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017

IV. ТРЕБОВАНИЯ К ПРЕДЛОЖЕНИЮ УСЛУГ ПО НА ОСНОВЕ СПРОСА

IV.1 Какую цель должно преследовать предложение услуг ПО на основе спроса

Как и другие рынки, рынок квалифицированного труда характеризуется взаимодействием спроса и предложения квалифицированной рабочей силы. В силу динамичности этого взаимодействия нередко бывает трудно определить, находится ли предложение квалифицированного труда в равновесии со спросом на него. Предложение выпускников учреждений ПО в своем роде является вмешательством в работу рыночных сил, которые действуют посредством взаимного влияния спроса и предложения труда. Поэтому на практике предложение услуг ПО на основе спроса может преследовать цель по мере возможности сократить *риск дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы на рынке труда, а также ее несоответствия требованиям*.

Предложение услуг ПО на основе спроса должно иметь целью сократить вышеуказанные риски путем коррекции ежегодного приема и выпуска учащихся в зависимости от ожидаемого дефицита и избытка квалифицированного труда, при этом учитывая его другие источники (безработных, квалифицированных мигрантов, лиц, обучаемых работодателями, и т.д.), по своей численности намного превосходящие ежегодное предложение выпускников системы ПО.

Предложение услуг ПО должно преследовать следующие цели:

- Во-первых, прием учащихся должен осуществляться с учетом профессиональной структуры и относительной величины краткосрочного ожидаемого *спроса по расширению и спроса по замещению* квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий.
- Во-вторых, оно должно учитывать ту часть занятых, чья профессия и квалификация *не соответствует* функциональным требованиям, предъявляемых их текущей работой (дополнительный источник спроса на квалифицированный труд)³⁰.
- В-третьих, следует избегать дополнительных несоответствий профессий и квалификаций, что может привести к увеличению численности безработных и лиц с несоответствующей квалификацией в составе рабочей силы.
- В-четвертых, оно должно иметь целью *сокращение ожидаемого дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы* соответствующих профессий и квалификаций. Дефицит возникает в результате взаимодействия спроса и предложения в силу неудовлетворенного спроса. Текущий дефицит и избыток кадров в разрезе профессий следует выявлять и по возможности прогнозировать на будущие периоды. Прием в учреждения ПО следует увеличивать по тем профессиям, где наблюдается дефицит, а также отслеживать и/или сокращать по тем профессиям, где наблюдается избыток (подробнее об этом см. **Раздел IV.3**).

IV.2 Реагирование на ожидаемый спрос на квалифицированную рабочую силу

Целенаправленная реакция учреждений ПО на ожидаемый спрос на ту или иную профессию должна опираться на оценки:

- предполагаемой величины краткосрочного спроса в перспективе (суммы спроса по расширению и спроса по замещению);
- численности квалифицированных работников (соответствующей профессии), которых можно привлечь за счет других источников – безработных, экономически неактивного населения трудоспособного возраста, квалифицированных мигрантов;
- текущего дефицита или избытка работников соответствующего профиля.

В **таблице 8** показано, как можно предварительно оценить предложение труда выпускников учреждений ПО относительно ожидаемого ежегодного спроса в разрезе профессий (однако данная таблица не учитывает другие потенциальные источники предложения труда).

³⁰ Значительная часть таких работников может искать более приемлемую работу, соответствующую их уровню квалификации и опыту. См.: Гаськов. В: Методология анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры. Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза). МОТ. 2018.

Таблица 8. Предложение труда выпускников учреждений ПО относительно ожидаемого спроса на труд в разрезе профессий

Профессии	Текущий объем ежегодного выпуска в разрезе профессий	Краткосрочный ежегодный спрос на квалифицированную рабочую силу в разрезе профессий				Доля выпускников ПО в ожидаемом объеме спроса на профессию
		Спрос по расширению: ожидаемое количество вакансий в связи с ростом занятости	Чистый спрос по замещению: ожидаемое количество вакансий для замены выбывающих работников минус принятые на работу квалифицированные кадры	Спрос по замещению работников, не имеющих надлежащей квалификации	Совокупный ожидаемый спрос на кадры в разрезе профессий	
C1	C2	C3	C4	C5	$C6 = C3 + C4 + C5$	$C7 = C2 / C6$
Профессия 1	120	100	150	850	1100	10,9%
Профессия 2						

Расчеты в **таблице 8** иллюстрируют ситуацию сравнения предложения труда выпускников ПО относительно ожидаемого спроса на соответствующую профессию. К предложению труда выпускников следует добавить предложение труда квалифицированных работников, которых можно привлечь из числа безработных, экономически неактивного населения и мигрантов.

Реакция системы ПО на ожидаемый спрос на профессии и их дефицит может включать в себя следующие меры:

- увеличение количества учебных мест по востребованным и дефицитным профессиям с учетом соответствующих затрат;
- повышение качества услуг профориентации и стимулирование приема учащихся на приоритетные программы подготовки;
- разработка краткосрочных курсов (по соответствующим дисциплинам) по наиболее востребованным профессиям;
- анализ моделей «эластичности профессий», что позволяет предложить расширенный спектр программ ПО для решения проблемы дефицита профессий путем повышения профессиональной мобильности рабочей силы;
- обеспечение усвоения базовых знаний и навыков общего характера, способствующих ускорению переподготовки;
- стимулирование отраслевой подготовки в том случае, если приоритетные программы ПО в учебных заведениях не привлекают учащихся.

IV.3 Выявление и прогнозирование дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы

Дефицит (и избыток) кадров является результатом взаимодействия спроса и предложения и может быть выявлен и спрогнозирован посредством мониторинга ряда показателей рынка труда, в числе которых:

1. Вакансии соответствующего профиля

- большое число вакансий, о которых сообщают работодатели, или высокая доля вакансий по отношению к совокупной численности занятых в данной профессиональной сфере.

2. Уровень безработицы (занятости)

- рост совокупной занятости квалифицированных кадров в данной профессиональной сфере;
- низкий или снижающийся уровень безработицы среди соискателей рабочих мест данного профиля;
- значительная (или увеличивающаяся) доля работников данного профиля, имеющих более низкую (несоответствующую) квалификацию.

3. Уровень занятости выпускников учреждений ПО

- высокий и (или) растущий уровень занятости недавних выпускников учреждений ПО данного профиля;

- низкая доля недавних выпускников учреждений ПО, трудоустроенных по другому профилю, чем тот, по которому они проходили подготовку.

IV.4 Сигналы, наблюдаемые при сравнении предложения услуг ПО в разрезе отрасли предполагаемого трудоустройства с отраслевой структурой рабочей силы

Выпускники региональных учреждений ПО, в основном, ищут работу в тех регионах, где они проходят подготовку. Поэтому сферы несоответствия профессий можно прогнозировать путем оперативного сравнения профессиональной структуры таких выпускников с профессиональной структурой региональной рабочей силы. Такое сравнение помогает выявить прямые риски несоответствия потребностям рынка труда. В **таблице 9** такое несоответствие отражено на примере одного из регионов Кыргызстана. Как можно видеть, ежегодное предложение труда выпускников учреждений ПО лишь в малой степени отражает профессиональную структуру региональной рабочей силы и не сможет удовлетворить ожидаемый спрос по расширению и спрос по замещению. Это несоответствие особенно заметно в сельском хозяйстве, где занята половина рабочей силы, тогда как лишь около 7,0% выпускников проходят подготовку по чисто сельскохозяйственным профессиям, таким как фермер и помощник ветеринара (или техник-ветеринар). Напротив, число выпускников, подготовленных для сферы услуг, представляется непомерно большим. В отношении некоторых распространенных профессий – например, сварщик и электрик – определить отрасли потенциального трудоустройства выпускников не представляется возможным.

Таблица 9. Сравнение структуры выпуска учреждений ПО в разрезе отрасли предполагаемого трудоустройства с отраслевой структурой рабочей силы в Ошской области Кыргызстана, 2014

Укрупненные отрасли экономики	Структура региональной рабочей силы в разрезе отрасли		Объем выпуска в разрезе отрасли предполагаемого трудоустройства				Общее число выпускников лицеев и колледжей	
			Skilled workers		Technicians			
	(000)	%		%		%		%
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	265,5	50,1	629	27,7	63	0,9	692	7,4
Обрабатывающая и добывающая промышленность	14,9	2,8	1050	46,2	489	7,0	1539	16,5
Строительство	40,8	7,7	175	7,7	214	3,0	389	4,2
Транспорт	14,1	2,7	25	1,1	148	2,1	173	1,9
ИКТ	3,3	0,6	0,0	0,0	490	7,0	490	5,3
Сфера услуг (медицина, образование, водоснабжение, электроснабжение, услуги гостиниц и ресторанов, автосервис и т.д.)	191.1	36.1	393	17.3	5,627	80.0	6020	64.7
Всего	529.700	100%	2.272	100%	7.031	100%	9303	100%

Источник данных: Занятость и безработица в 2016 г. Статистический ежегодник. 2017. Сводные результаты ОРС. Национальный комитет по статистике Республики Кыргызстан.

IV.5 Сигналы, наблюдаемые при сравнении численности выпускников учреждений ПО с численностью занятых в разрезе профессий

Выпускники учреждений ПО должны удовлетворять спрос по расширению (если он имеет место) и спрос по замещению квалифицированной рабочей силы. Численности выпускников в разрезе профессий должна быть обоснованно пропорциональной численности квалифицированных кадров, работающих в каждой профессии и квалификации. Отражением этой логики является **таблица 10**, где численность занятых (квалифицированных работников различных профессий) сравнивается с ежегодной численностью выпускников учреждений ПО в одном из регионов Украины. Здесь можно видеть значительную разницу между ежегодной численностью занятых и количеством выпускников в разрезе профессий. В некоторых профессиях – например, стропальщик – численность выпускников превышает совокупную численность занятых данной профессией в этом регионе, что приводит к огромному избытку предложения труда. В некоторых других профессиях – например, слесарь-ремонтник – ежегодный выпуск составил всего 1,5% занятых данной профессией, что создает риск

дефицит квалифицированного труда, так как такой объем выпуска не может удовлетворить спрос. Число электро- и газосварщиков, ежегодно оканчивающих региональные учреждения ПО, составляет 32% совокупной численности занятых в данной профессиональной сфере. Такой объем выпуска можно считать оправданным лишь в том случае, если сварщики регулярно меняют свою профессиональную сферу (в силу эластичности профессий), что создает дефицит квалифицированных сварщиков. При таком объеме выпуска в год положение выпускников становится сложным, учитывая ограниченное количество рабочих мест в регионе, на которые они могут рассчитывать. В условиях избыточного выпуска учащиеся могут найти работу лишь по тому профилю, по которому они не получили надлежащей подготовки.

Таблица 10. Соотношение выпускников учреждений ПО и занятых в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины, 2013³¹

Массовые профессии в регионе	Численность занятых	Ежегодная численность выпускников данной профессии	Доля выпускников в численности занятых данной профессией (%)	Рекомендации по планированию предложения услуг ПО
Слесарь-ремонтник	15.010	232	1,5%	Возможно, ежегодный объем выпуска слишком мал, если нет других источников подготовки кадров (например, за счет производственной подготовки большого числа таких кадров на предприятиях)
Электрик	11.805	1229	10,4%	Объем выпуска можно считать адекватных, никаких изменений не предлагается
Электро- и газосварщик	6.290	2018	32,1%	Объем выпуска слишком велик и требует постепенного сокращения (при отсутствии большого спроса по расширению и замещению в ближайшей перспективе)
Стропальщик	918	2581	281%	Непомерно большой объем ежегодного выпуска. Необходимо срочное сокращение.

При отсутствии данных для оценки спроса по расширению и спроса по замещению квалифицированных кадров в разрезе профессий можно применить практическое правило, согласно которому ежегодная численность выпускников учреждений ПО должна составлять примерно 10% занятых в данной профессиональной сфере. Однако такой объем выпуска может быть недостаточным в условиях низкого уровня экономической активности и при наличии других факторов, которые могут сократить число выпускников, фактически трудоустроенных по своему профилю. В профессиях сферы услуг с низкими требованиями к уровню квалификации (таких как парикмахер, гостиничный персонал и т.д.) уровень выбытия работников может оказаться весьма значительным, что требует подготовки намного большего числа выпускников по сравнению с численностью квалифицированных кадров соответствующего профиля, чтобы за счет выпуска удовлетворять спрос по замещению.

³¹ V.Gasskov and L.Lisogor. Reducing mismatches between the demand and supply of skilled workforce. Background report. International Conference funded by the European Union. Цит. выше.

IV.6 Сигналы, наблюдаемые при сравнении численности соискателей квалифицированных рабочих мест с численностью занятых и количеством вакансий в разрезе профессий

При анализе дефицита и избытка профессий в целях планирования предложения услуг ПО целесообразно обращать внимание на следующие показатели рынка труда:

- доля вакансий в разрезе профессий³² (высокая доля означает дефицит квалифицированных работников);
- соотношение квалифицированных соискателей рабочих мест (ежегодно регистрируемых региональной службой занятости) и численности занятых в разрезе профессий (высокое соотношение означает избыток квалифицированных работников);
- соотношение квалифицированных соискателей рабочих мест и количества вакансий (на основе ежегодной информации) в разрезе профессий³³ (высокое соотношение означает избыток квалифицированных работников).

Переменные в этих соотношениях относятся к разным временным точкам. Численность занятых того или иного профиля может быть определена по состоянию на конец года. Численность соискателей рабочих мест в разрезе профессий и количество заявленных работодателями вакансий определяются нарастающим итогом за весь год. Обе из этих двух последних переменных являются аппроксимацией, так как, с одной стороны, работодатели не сообщают в службу занятости обо всех вакансиях, а, с другой стороны, не все соискатели рабочих мест обращаются в службу занятости. Интерпретировать соотношения в целях выработки рекомендаций по планированию услуг ПО также можно по-разному, так как в тех профессиях, где ожидается повышенный спрос по замещению, существует потребность в сохранении на рынке труда повышенного избытка квалифицированных работников. Поэтому интерпретация должна учитывать параметры местного рынка труда.

Во всяком случае низкая величина для обоих последних соотношений означает дефицит квалифицированных кадров соответствующего профиля, а высокая – накопленный избыток кадров, что требует отслеживать или сокращать предложение выпускников учреждений ПО.

В **таблице 11** на примере Украины приводятся сведения о соискателях рабочих мест, которые обратились в региональную службу занятости, а также о количестве вакансий, заявленных работодателями за год. Эти данные за 2011 год показывают наличие значительного избытка работников определенного профиля на региональном рынке труда. Например, у сварщиков соотношение соискателей рабочих мест и занятых представляется слишком высоким, что может требовать сократить совокупное предложение труда квалифицированных кадров данного профиля. У сварщиков соотношение соискателей рабочих мест и вакансий также выше, чем в других профессиях.

Таблица 11. Соотношение квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых, а также количества вакансий в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины. 2011³⁴

Массовые профессии в регионе	Численность занятых в разрезе профессий в 2011 году	Ежегодная численность соискателей рабочих мест	Количество вакансий, заявленных в регионе за год	Соотношение соискателей и занятых в данной профессии и рекомендации по планированию предложения услуг ПО	Соотношение численности соискателей и количества вакансий
C1	C2	C3	C4	C5=C3:C2	C6=C3:C4
Слесарь-ремонтник	15.010	1855	1385	12,4% (относительно высокое): <i>требуется контроль выпуска</i>	1,34
Электрик	11.805	826	638	7,5% (среднее)	1,3

³² Shah C. and G.Burke. Skills shortages: Concepts, measurement and implications. Working paper No. 52. Monash university- ACER. Centre for the Economics of Education and Training. 2003

³³ Вариант «кривой Бевериджа» (соотношения количества вакансий и численности соискателей рабочих мест соответствующего профиля). См.: "Guide to anticipating and matching skills and jobs. Using labour market information". Volume 1. ETF.CEDEFOP.ILO. 2016.

³⁴ V.Gasskov and L.Lisogor. Reducing mismatches between the demand and supply of skilled workforce. Background report. International Conference funded by the European Union. Цит. выше.

Электро- и газосварщик	6.290	1.630	1.146	25,9% (очень высокое): <i>требуется контроль или сокращение выпуска</i>	1,43
------------------------	-------	-------	-------	--	------

Интерпретация данных о рынке труда при принятии решений о приеме на учебу

В **таблице 12** показано, как можно использовать рекомендации в отношении предложения квалифицированного труда, указанные в **таблице 11** на основе соотношения численности квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых в соответствующей профессиональной сфере, для регулирования приема учащихся в учреждения ПО. Роль выпускников в пополнении предложения труда следует анализировать путем сравнения ежегодной численности выпускников и количества соискателей рабочих мест в разрезе профессий. Это соотношение, например, показывает, что система ПО играет относительно небольшую роль в предложении труда слесарей-ремонтников, что означает возможное отсутствие необходимости менять объем приема. Что же касается электро- и газосварщиков, где рекомендуется сократить прием учащихся, то здесь выпускники учреждений ПО сильно влияют на предложение труда. Поэтому прием учащихся на эту профессию необходимо прекратить, что позволит сократить совокупное предложение сварщиков на рынке труда. В профессии электрика соотношение численности выпускников и соискателей рабочих мест также весьма велико, однако это не приводит к высокому соотношению числа соискателей рабочих мест и занятых. Это можно объяснить тем, что в силу эластичности своей профессии электрики меняют профиль и находят работу меняют профиль и находят работу в других профессиональных сферах. Менять прием учащихся на данную профессию, возможно, не требуется.

Таблица 12. Соотношение численности выпускников учреждений ПО и соискателей рабочих мест в разрезе профессий в Днепропетровской области Украины. 2011³⁵

Массовые профессии в регионе	Ежегодная численность соискателей рабочих мест	Численность выпускников в разрезе профессий в 2011 году ³⁶	Соотношение квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых (заимствовано из Таблицы 11) и рекомендации по планированию услуг ПО	Соотношение выпускников и соискателей рабочих мест в разрезе профессий
C1	C2	C3	C4	C5= C3:C2
Слесарь-ремонтник	1855	232	12,4% (относительно высокое): <i>требуется контроль выпуска</i>	12,5%
Electricians	826	1229	7,5% (среднее)	148,8%
Electrical and gas welders	1,630	2,018	25,9% (очень высокое): <i>требуется контроль или сокращение выпуска</i>	123,8%

V. ВЫВОДЫ: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СООТВЕТСТВИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ УСЛУГ ПО СПРОСУ НА РЫНКЕ ТРУДА

Нельзя ожидать, что все данные о спросе и предложении на рынке труда будут доступны для того, чтобы на этой основе предлагать рекомендации о планировании предложения услуг ПО. Однако для выработки рекомендаций о том, как укрепить соответствие между предложением услуг ПО и потребностями рынка труда, можно использовать различные сведения из числа описанных в данной методологии. Анализ текущего и прогноз предполагаемого состояния рынка труда для предложения услуг ПО можно выполнять в двух тесно взаимосвязанных направлениях:

- Анализ *текущего дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий* (дефицит и избыток, а также несоответствие профессии – это результат взаимодействия спроса и предложения). Такой анализ можно выполнить путем расчета определенных соотношений, например: текущей численности соискателей рабочих мест и численности занятых в соответствующей профессиональной сфере; численности соискателей

³⁵ Gasskov V. and L.Lisogor. Reducing mismatches between the demand and supply of skilled workforce. Background report. International Conference funded by the European Union. Цит. выше.

³⁶ Эти данные не включают численность квалифицированных работников, прошедших подготовку на предприятиях в 2011 году.

рабочих мест и количества вакансий и т.д., а также путем выработки рекомендаций о том, как укрепить соответствие предложения услуг ПО с учетом текущего состояния рынка труда³⁷.

- Прогнозирование *краткосрочного* спроса и предложения квалифицированного труда и выработка рекомендаций о перспективном предложении услуг ПО для сокращения риска дефицита, избытка и несоответствия профессий в будущем.

В число основных этапов работы по укреплению соответствия предложения услуг ПО спросу на рынке труда входит:

А. Изучение текущего спроса и предложения квалифицированной рабочей силы и вклада выпускников учреждений ПО в текущее предложение труда

1. Выполнить анализ структуры занятости квалифицированных кадров в разрезе профессий (по штатной численности) для получения сведений о квалифицированных рабочих местах и соответствующих уровнях квалификации (квалифицированных рабочих и технического персонала) в регионе (численность занятых квалифицированных работников является основной составляющей предложения труда).
2. Выполнить анализ других составляющих предложения квалифицированной рабочей силы: профессиональной структуры квалифицированных безработных, экономически неактивного населения и квалифицированных мигрантов.
3. Определить текущий дефицит и избыток квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий путем оценки следующих соотношений: а) численности квалифицированных соискателей рабочих мест и количества вакансий в данной профессиональной сфере, б) численности квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых в соответствующей профессии, с) уровень вакансий в данной профессиональной сфере.
4. Определить текущее несоответствие квалификации занятой рабочей силы в разрезе профессий (квалификаций) и предложить интерпретацию указанного несоответствия в качестве источника спроса по замещению квалифицированной рабочей силой.

Изучение роли выпускников учреждений ПО в текущем предложении квалифицированной рабочей силы

5. Подготовить информацию о ежегодном объеме выпуска учащихся учреждениями ПО в разрезе профессий и квалификаций.
6. Определить относительное значение ежегодного выпуска учащихся учреждениями ПО в сравнении с другими составляющими предложения труда.
7. Оценить соотношение численности выпускников учреждений ПО и численности занятых (количества рабочих мест) в разрезе профессий.
8. Выполнить анализ положения выпускников учреждений ПО на рынке труда и сравнить полученный результат с выявленным дефицитом, избытком и несоответствием рабочей силы.
9. Определить уровень участия в системе ПО и профессиональные предпочтения учащихся. Выполнить анализ поведения выпускников ПО на рынке труда (продолжение подготовки, трудоустройство, экономическая неактивность и т.д.), а также моделей эластичности профессий (перехода из одних профессиональных групп в другие).
10. Определить потенциальное предложение услуг ПО для сокращения дефицита и избытка квалифицированных кадров, а также уровень несоответствия занятых функциональным требованиям. Предложить рекомендации по планированию предложения услуг ПО для укрепления соответствия ПО потребностям рынка труда.

В. Прогнозирование краткосрочного спроса и предложения квалифицированного труда и выработка рекомендаций по планированию предложения услуг ПО

11. Определить краткосрочный спрос на квалифицированную рабочую силу посредством выполнения следующих этапов:
 - составить прогноз *спроса по расширению* в разрезе отраслей и каждой крупной профессиональной категории (на основе отраслевых тенденций занятости с учетом любых факторов ожидаемого роста занятости в перспективе);

³⁷ Если предположить, что ситуация на текущем рынке труда не изменится, то анализ текущего дефицита и избытка предложения труда можно использовать для выработки рекомендаций о предложении услуг ПО в краткосрочной перспективе.

- составить прогноз *спроса по замещению* для каждой крупной профессиональной категории (на основе данных, собранных в ходе опроса предприятий);
 - составить прогноз спроса, определяемого необходимостью *в замене работников несоответствующей квалификации* квалифицированными кадрами (в том числе выпускниками учреждений ПО);
 - сложить все значения вышеуказанного ожидаемого спроса в целях дальнейшего сравнения с имеющимся предложением рабочей силы³⁸.
12. Составить прогноз краткосрочного ожидаемого предложения следующих составляющих квалифицированного труда (безработных, экономически неактивного населения и мигрантов) с учетом: роста численности населения, динамики уровня экономической активности и безработицы, а также миграции квалифицированной рабочей силы. При составлении прогноза применять информацию о текущей профессиональной структуре безработных и экономически неактивного населения, а также миграционных потоков.
 13. Составить прогноз краткосрочного предложения труда выпускников учреждений ПО в разрезе профессий, учитывая: тенденции уровня участия в ПО и профессиональные предпочтения учащихся, выявленные модели поведения выпускников учреждений ПО на рынке труда (продолжение подготовки, трудоустройство, экономическая неактивность и т.д.), а также выявленные модели межпрофессионального перехода (обусловленного эластичностью профессий).
 14. Сравнить прогноз краткосрочного спроса и предложения труда в разрезе профессий и квалификаций в целях выявления вероятных рисков потенциального дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий, а также рисков несоответствия кадров предъявляемым требованиям.
 15. Оценить потенциальную роль предложения труда выпускников учреждений ПО для сокращения потенциального дефицита и избытка квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий. Подготовить рекомендации по планированию приема учащихся в учреждения ПО в разрезе профессий.

Вышеуказанные этапы не являются синхронными. Прогноз краткосрочного спроса и предложения труда составляется на основе оценки текущего спроса и предложения квалифицированной рабочей силы и роли выпускников учреждений ПО в формировании предложения. Результаты взаимодействия спроса и предложения квалифицированной рабочей силы (частью которой являются выпускники учреждений ПО) показывает анализ ситуации на текущем рынке труда. Изменения в структуре приема в учреждения ПО для сокращения выявленного дефицита, избытка и несоответствия кадров предъявляемым требованиям должны осуществляться в отношении будущих периодов, когда ожидаются другие вероятные изменения спроса и предложения квалифицированной рабочей силы (согласно указанному выше).

Методы анализа вышеуказанной информации включают в себя: опрос предприятий (анализ профессиональной структуры и несоответствия кадров предъявляемым требованиям), традиционное ОРС, обследования домохозяйств на основе специального вопросника (для того, чтобы определить профессии и квалификации, приобретенные безработными и экономически неактивным НТВ), информацию служб занятости о вакансиях и соискателях рабочих мест в разрезе профессий, индикаторные исследования положения выпускников учреждений ПО (для того, чтобы определить результаты трудоустройства выпускников), а также обратные индикаторные исследования занятых в составе рабочей силы. В **таблице 13** указаны виды данных и методы анализа текущего и краткосрочного ожидаемого спроса и предложения квалифицированной рабочей силы.

Таблица 13. Виды данных и методы анализа текущего и краткосрочного ожидаемого спроса и предложения квалифицированной рабочей силы

	Необходимые виды данных	Методы анализа
А	<i>Изучение текущего спроса и предложения квалифицированной рабочей силы и вклада выпускников учреждений ПО в текущее предложение труда</i>	

³⁸ В случае роста занятости в той или иной профессии количество вакансий рассчитывается как сумма спроса по расширению и спроса по замещению. В случае сокращения занятости количество вакансий равно величине спроса по замещению.

1	Структура занятых в составе региональной рабочей силы (квалифицированных рабочих и технического персонала) в разрезе профессий и квалификаций	Опрос предприятий выборки в разрезе отрасли с учетом численности работающих
2	Структура квалифицированных безработных в разрезе профессий (квалификаций) или опыта работы	а) Обследование домохозяйств (с использованием специального вопросника), а также б) информация региональной службы занятости
3	Структура экономически неактивного населения трудоспособного возраста в разрезе профессий (квалификаций) или опыта работы, а также мигрантов	Обследование домохозяйств (с использованием специального вопросника)
4	Профессиональная структура квалифицированной части прибывающих мигрантов	Научные исследования
5	Вакансий в разрезе профессий и регионов	а) Данные региональных служб занятости б) Базы данных для поиска работы
6	Текущий дефицит и избыток квалифицированной рабочей силы в разрезе профессий	Расчет соотношений: а) квалифицированных соискателей рабочих мест и количества вакансий данного профиля, б) квалифицированных соискателей рабочих мест и численности занятых данного профиля, с) количества вакансий и численности занятых в разрезе профессий
7	Структура несоответствия занятых предъявляемым требованиям в разрезе профессий, квалификаций и (или) опыта работы	а) Обследование домохозяйств (с использованием специального вопросника), а также б) опрос предприятий (изучение документов кадрового учета по методике обратных индикаторных исследований)
8	Модели эластичности профессий (перехода рабочей силы из одной профессиональной категории в другую).	а) Обследование домохозяйств (с использованием специального вопросника), а также б) опрос предприятий (изучение документов кадрового учета по методике обратных индикаторных исследований)
<i>Изучение роли выпускников в текущем предложении квалифицированной рабочей силы</i>		
9	Ежегодный объем выпуска учреждениями ПО в разрезе профессий и квалификаций	Сравнить численность и структуру выпускников учреждений ПО со: а) структурой занятых в составе рабочей силы, б) выявленным дефицитом, избытком и несоответствием квалификации рабочей силы, и оценить роль выпускников учреждений ПО в плане рисков, касающихся их влияния (увеличения или сокращения) на выявленный дефицит, избыток и несоответствие кадров.
10	Положение выпускников учреждений ПО на рынке труда	Индикаторные исследования положения выпускников учреждений ПО. Изучить положение выпускников на рынке труда в целях выявления моделей поведения (продолжение подготовки, трудоустройство и т.д.), а также общих моделей межпрофессионального перехода.
11	Динамика участия в ПО (возрастной группы 15-24) и предпочтения учащихся при поступлении на учебу.	Общая статистика системы образования
12	Модели поведения выпускников учреждений ПО на рынке труда: продолжение подготовки, трудоустройство, экономическая неактивность и т.д.	а) Индикаторные исследования положения выпускников. б) Общая статистика системы образования (касательно перехода из колледжей в ВУЗы)
13	Общий объем выпуска и относительное значение выпускников учреждений ПО для	а) Сравнить ежегодную численность выпускников и их профессиональную структуру (с помощью общей статистики системы образования) с численностью и

	ежегодного пополнения квалифицированной рабочей силы.	профессиональной структурой занятых (по данным опроса предприятий). b) Определить, насколько предложение труда выпускников может сократить дефицит и избыток квалифицированных кадров, а также несоответствие занятых предъявляемым требованиям. c) Подготовить рекомендации по планированию предложения услуг ПО в целях укрепления соответствия ПО предъявляемым требованиям.
В.	<i>Прогнозирование краткосрочного спроса и предложения квалифицированного труда и выработка рекомендаций по планированию предложения услуг ПО</i>	
1	Составить прогноз спроса по расширению в отраслевом разрезе и по каждой из соответствующих профессий	a) Подготовить предположения о причинах и масштабе краткосрочного роста занятости в отраслевом разрезе. b) Применить выявленные профессиональные структуры в отраслевом разрезе и подготовить прогноз спроса по расширению в разрезе профессий
2	Составить прогноз чистого спроса по замещению по каждой профессии	a) Опрос отраслей и предприятий из выборки, позволяющий определить ежегодную численность выбывших и трудоустроенных работников в разрезе профессий. b) Применить выявленные профессиональные структуры в отраслевом разрезе и составить прогноз чистого спроса по замещению в разрезе профессий
3	Составить прогноз спроса, обусловленного потребностью заменить тех работников, чья квалификация не отвечает предъявляемым требованиям, квалифицированными кадрами	a) Использовать данные о несоответствии рабочей силы в разрезе профессий (квалификаций), которые были получены путем обследования домохозяйств (с использованием специального вопросника) b) Использовать данные о несоответствии рабочей силы, полученные путем опроса предприятий (изучения документов кадрового учета по методике обратных индикаторных исследований) c) Применить вышеуказанные данные для подготовки прогноза спроса, обусловленного необходимостью в замене работников, чья квалификация не отвечает предъявляемым требованиям
4	Составить прогноз предложения квалифицированной рабочей силы за счет безработных в разрезе профессий	a) Составить прогноз ожидаемой численности НТВ с учетом прогнозируемой демографической динамики b) Подготовить предположения в отношении уровня экономической активности и безработицы c) Применить данные о профессиональной структуре безработных для оценки предложения труда за счет этого источника в разрезе профессий
5	Составить прогноз предложения квалифицированной рабочей силы за счет экономически неактивного населения и мигрантов	a) Применить информацию о предполагаемой численности НТВ b) Применить предполагаемый уровень экономической активности и безработицы для прогнозирования ожидаемой численности экономически неактивного населения c) Применить данные о профессиональной структуре экономически неактивного населения для оценки предложения труда за счет этого источника в разрезе профессий d) Оценить предполагаемое предложение труда квалифицированных мигрантов в разрезе профессий
	<i>Прогнозирование краткосрочного спроса и предложения труда выпускников учреждений ПО и выработка рекомендаций по планированию приема в учебные заведения с учетом ожидаемого дефицита и избытка квалифицированного труда</i>	
6	Составить прогноз ожидаемого предложения выпускников	a) Применить ретроспективные тенденции уровня участия в ПО молодежи в возрасте 15-24 лет (по данным общей статистики)

	учреждений ПО в разрезе профессий	b) Применить выявленные профессиональные предпочтения учащихся (какие профессии и квалификации они выбирают) c) Применить выявленные модели поведения выпускников учреждений ПО на рынке труда (продолжение подготовки, трудоустройство, экономическая неактивность и т.д.), d) Применить выявленные модели межпрофессионального перехода выпускников на рынке труда
7	Наиболее вероятный дефицит и избыток квалифицированного труда в разрезе профессий	Сравнить ожидаемый краткосрочный спрос и предложение труда (в т.ч. выпускников учреждений ПО) в разрезе профессий и квалификаций (который был определен выше) с прогнозом дефицита и избытка рабочей силы
8	Выводы для планирования предложения услуг ПО в связи с предполагаемым дефицитом и избытком квалифицированного труда	a) Подготовить предположения о том, как влияет предполагаемый дефицит и избыток труда на предложение услуг ПО в краткосрочной перспективе b) Подготовить рекомендации о регулировании приема учащихся в разрезе профессий.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Вопросник для обратного индикаторного исследования³⁹

1. ФИО работника
2. Возраст
3. Пол
4. Наименование текущей работы (должности)
5. Статус занятости
6. Наивысший уровень имеющейся квалификации (точное наименование)

7. Учеба до трудоустройства после окончания учебного заведения: прошел ли работник профессиональную подготовку до выхода на рынок труда?

Период	Срок подготовки (кол-во месяцев)	Учебное заведение (частное или государственное)	Профиль (специальность)	Орган, проводивший оценку квалификации	Полученная квалификация (точное наименование)

8. Когда вы устроились на работу на данное предприятие? _____

9. Ваша первая должность на данном предприятии?

- неквалифицированный рабочий
- квалифицированный рабочий
- мастер/контролер/
- помощник руководителя/технический специалист
- Другое (просьба указать) _____

10. Трудовой стаж (после завершения общей подготовки до настоящего времени)/этапы продвижения по службе внутри предприятия:

Начните со следующего: чем вы занимались непосредственно накануне трудоустройства на текущую должность?

Период (с – по)	Этапы: - Работа (название должности/ профессии/специальности) - Учеба (название курса) - Увольнение (причина) - Безработный (причина)	Тип работодателя или учебного заведения: - предприятие - подготовка без отрыва от производства - учебное заведение - служба занятости	Адрес
2018 -2017 (14 месяцев)	Квалифицированный сварщик	Текущий работодатель/ предприятие	Текущее место жительства
2017-2016 (8 месяцев)	Контролер на производстве (металлообработка)	Другой работодатель / предприятие	Текущее место жительства

³⁹Адаптировано по материалам публикации: М. Godfrey. New approaches to employment planning. Employment paper N 5. ILO. Geneva. 1996

2016 (6 месяцев)	Квалифицированный штамповщик листового металла	Другой работодатель / предприятие	
2015-2016 (6 месяцев)	Программа переподготовки для приобретения квалификации штамповщика/сертификата III	Служба занятости	

11. Подготовка после трудоустройства?

Период	Срок подготовки (кол-во месяцев)	Учебное заведение (частное или государственное)	Профиль (специальность)	Орган, проводивший оценку квалификации	Полученная квалификация (точное наименование)

12. Были ли вы когда-нибудь безработным?

- Да _____
- Нет _____
- В течение скольких месяцев? _____
- Какую профессию вы имели до того, как стали безработным? _____
- Обусловлена ли смена вами профессии тем, что вы стали безработным? _____

Приложение 2. Вопросник для индикаторного исследования положения выпускников, завершивших курс подготовки⁴⁰

1. **ФИО**
2. **Возраст**
3. **Пол**
4. **Наивысший уровень имеющейся квалификации (точное наименование)**

5. **К какому уровню квалификации относился законченный вами курс подготовки?**

- ☐ Диплом продвинутого типа или диплом младшего специалиста
- ☐ Обычный диплом или диплом младшего специалиста
- ☐ Сертификат IV-III уровня
- ☐ Сертификат II- I уровня
- ☐ Другой профессиональный сертификат
- ☐ Сертификат среднего образования (например, для взрослых учащихся, вечерней школы)

6. **Точное наименование профессии (специальности), полученной после завершения курса**

7. **Основная причина поступления на учебу (просьба выбрать лишь один вариант ответа)**

- ☐ Получить работу
- ☐ Развить или начать собственный бизнес
- ☐ Изменить профиль
- ☐ Получить работу или должность с лучшими условиями труда
- ☐ Требования, связанные с данной должностью
- ☐ Желание получить дополнительную квалификацию для выполнения работы
- ☐ Завершить еще один курс подготовки
- ☐ Повысить общий уровень подготовки
- ☐ Приобрести навыки для общественной (добровольческой) работы
- ☐ Повысить свою самооценку
- ☐ Другое (просьба указать)

8. **Текущий статус на рынке труда по состоянию на 01.01 2018**

Статус	Достоверность сведений (X)
Не работал в связи с продолжением образования (подготовки)	
Работал по найму (сдельно или на окладе)	
Вел собственный бизнес – с использованием наемного труда	
Вел собственный бизнес – без использования наемного труда	
Был неоплачиваемым работником семейного предприятия, выполняя работу на благо семьи	
Безработный (соискатель работы)	
Экономически неактивный: осуществлял уход за членами семьи, не работал в связи с заболеванием и т.д.	
Другое	

⁴⁰По материалам публикации: Guide to anticipating and matching skills and jobs. Carrying out tracer studies. Volume 6. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017; 2017 National Student Outcomes Survey questionnaire. Australia. 2017

9. Если вы продолжали образование (подготовку), связано ли оно с завершенным курсом профессиональной подготовки?

- ☐ - Обучение в ВУЗе по профилю, связанному с завершенным курсом профессиональной подготовки
- ☐ - Обучение в ВУЗе по другому профилю (предмету)
- ☐ - Обучение в техническом колледже по другому профилю (предмету)
- ☐ - Обучение в рамках другого краткосрочного курса ____

10. Если вы работали, каков ваш статус занятости?

- ☐ Я занимаюсь квалифицированным трудом в соответствии с полученной квалификацией или по смежной специальности
- ☐ Я занимаюсь квалифицированным трудом, но другого профиля
- ☐ Я трудоустроился на руководящую должность
- ☐ Я занимаюсь неквалифицированным трудом

11. Если вы занимаетесь квалифицированным трудом, не связанным с профессиональной подготовкой, как называется ваша профессия?

12. В какой степени ваша профессиональная подготовка удовлетворяет требованиям, предъявляемым на вашей текущей работе?

- ☐ Я обладаю достаточной компетенцией для занятия текущим квалифицированным трудом
- ☐ Я вижу определенную потребность в повышении своей квалификации
- ☐ Я недостаточно хорошо подготовлен для своей текущей работы (ощущаю дискомфорт при выполнении работы)

13. Какие из следующих преимуществ, относящихся к работе, вы получили в результате прохождения подготовки? (Просьба отметить все, что соответствует действительности)

- ☐ Получил работу
- ☐ Получил новую работу (сменил работу)
- ☐ Смог создать или расширить свой бизнес
- ☐ Получил повышение по службе (или повысил свой статус на предприятии)
- ☐ Получил прибавку к заработку
- ☐ Другое (просьба указать)
- ☐ Никакие

14. В какой степени завершенная подготовка соответствует требованиям, предъявляемым на вашей основной работе по состоянию на 01.01.2018?

- ☐ В высокой степени
- ☐ В определенной степени
- ☐ В незначительной степени
- ☐ Вообще не соответствует

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаськов. В: Методология анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры. Проект «Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство МОТ и Российской Федерации» (2-я фаза). МОТ. 2018
2. Gasskov V. and L. Lisogor. Reducing mismatches between the demand and supply of skilled workforce. Background report. International Conference funded by the European Union. Empowering Regions to Develop their Capacities and Human Capital: New Evidence Based Approaches for Matching of Demand and Supply of Skills. ETF.2013
3. Giesecke J., C. Shah and N. Tran. Review of methodological approaches to labour market forecasting and the measurement of current and emerging skill shortages. Final Report to the Department of Immigration and Citizenship. Centre of Policy Studies. Monash University. Australia. 2013
4. Godfrey, M. New approaches to employment planning. Employment paper N 5. ILO. Geneva. 1996
5. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Using labour market information. Volume 1. ETF.CEDEFOP.ILO. 2016.
6. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Carrying out tracer studies. Volume 6. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017
7. T. Maijer: "Methods and results of skills demand and supply forecasting. The case of Germany" In: Building on skills forecasts. Comparing methods and applications. Conference proceedings. Research paper No 18. Cedefop. 2012
8. National Workforce Development Strategy. Australian Workforce and Productivity Agency. 2013
9. Shah.Ch., and J.Dixon. Future job openings for new entrants by industry and occupation. NCVER. Commonwealth of Australia, 2018
10. Shah.Ch., and J.Dixon. Future job openings for new entrants by industry and occupation. Support document. NCVER. Commonwealth of Australia, 2018
11. Shah C. and G.Burke. Skills shortages: Concepts, measurement and implications. Working paper No. 52. Monash university- ACER. Centre for the Economics of Education and Training. 2003
12. Shah, Ch., L. Cooper & G.Burke. Industry demand for Higher Education graduates in Victoria 2008-2022. An identification of the higher education graduates required to meet industry skill demands. Monash University. CEET. State of Victoria. Australia. 2007
13. Snell.D, V.Gekara and K.Gatt. Cross-occupational skill transferability: challenges and opportunities in a changing economy. Department of Education and Training. Australian Government. NCVER. 2018
14. Wilson R.A. and Homenidou K. Futures 2010-2020: Technical report on sources and methods, UK Commission for Employment and Skills. 2012.
15. Wilson R. A Critical Review of the Outcomes of the Skills Forecasting Work conducted in the NET-MED Youth project. Draft Synthesis Report for the Regional Seminar on Skills Forecasting. UNESCO, Paris, 23-24 October 2017.