

ISBN: 9789224309762 (print);
9789224309779 (web pdf)



Международная
организация
труда

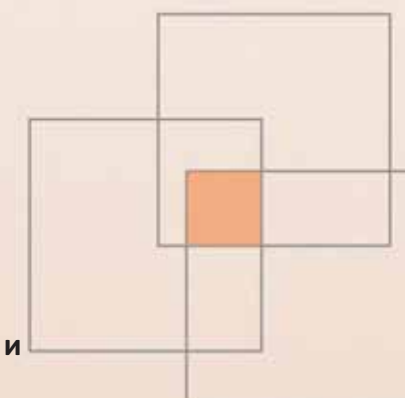
МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

SUIVI RIGHTS IMPACT DECENT EMPLOYMENT
EMPLOYMENT YOUTH DECENT
WORK FOLLOW-UP IMPACT FOLLOW-UP RIGHTS
YOUTH IMPACT EMPLOYMENT SUIVI
IMPACT FOLLOW-UP SUIVI WORK TRABAJO IMPACT
SUIVI DECENT RIGHTS FOLLOW-UP JUVENTUD
JUVENTUD YOUTH DECENT SUIVI RIGHTS
TRABAJO EMPLOI DECENT SUIVI EMPLOI
DECENT FOLLOW-UP DECENT IMPACT EMPLOYMENT
EMPLOYMENT WORK FOLLOW-UP WORK



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии



МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Мониторинг и оценка программ молодежной занятости: учебные материалы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016
274 р.

ISBN: 9789224309762; 9789224309779 (web pdf)

International Labour Office

youth employment / programme evaluation / data collecting / measurement / evaluation technique

13.01.3

Также издано на английском языке : Monitoring and evaluation of youth employment programmes. Learning package. International Labour Office, Youth Employment Programme, Employment Policy Department. ISBN 9789221280743, 2013.

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

От авторов

Настоящий комплект учебных материалов по мониторингу и оценке программ молодежной занятости является одной из разработок, созданных в рамках Механизма управления знаниями в области молодежной занятости и миграции. Этот механизм спонсировался Испанией через Фонд достижения Целей развития тысячелетия (Ф-ЦРТ).

Учебные материалы были разработаны для оказания помощи руководителям и практикам, занимающимся реализацией программ молодежной занятости. Материалы комплекта были утверждены руководителями 15 совместных программ молодежной занятости и миграции на двух международных семинарах, проходивших в марте и апреле 2011 года.

Разработка настоящего комплекта учебных материалов координировалась г-ном Джанни Розасом, старшим специалистом МОТ по вопросам занятости молодежи. Разработка включала обзор литературы, материалов и имеющегося инструментария. Подготовка различных модулей и оформление окончательной редакции комплекта была выполнена г-жой Валли Корбанезе, экспертом по вопросам занятости молодежи.

Выражаем признательность г-ну Диего Реи и г-же Мариэле Буономо Сабалета из Программы молодежной занятости МОТ за собранную ими полезную информацию. Выражаем также признательность ряду коллег из МОТ и Секретариата Фонда достижения Целей развития тысячелетия за их полезные комментарии и за поддержку, оказанную во время семинаров по утверждению настоящего комплекта учебных материалов.

ОТ АВТОРОВ

ВВЕДЕНИЕ

ЧАСТЬ I

МОНИТОРИНГ ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

СОДЕРЖАНИЕ

Принципы мониторинга
и оценки

1

Введение в мониторинг
эффективности программ молодежной
занятости

2

Разработка показателей эффективности
для программ молодежной занятости

3

Разработка целевых значений
и стандартов эффективности

4

Мониторинг результатов
(сбор и анализ данных)

5

ЧАСТЬ II

ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Введение
в оценку воздействия

6

Рандомизированные
контролируемые исследования

7

Метод оценки
«разность разностей»

8

Метод разрывной регрессии
и метод подбора соответствия

9

Сроки, ресурсы
и распространение результатов

10

Методические
материалы



ВВЕДЕНИЕ

Задачи комплекта материалов



Во многих странах мира вводится все большее количество государственных программ содействия молодежной занятости. Однако многие многообещающие на первый взгляд меры, оказываются безрезультатными, поэтому важно наличие методов, позволяющих лучше понять, работают ли на деле программы молодежной занятости, и измерить их воздействие на участников программ.

В имеющихся публикациях подчеркиваются три основных проблемы программ молодежной занятости: а) они могут быть весьма дорогостоящими; б) они должны быть адресными (целевыми), а разработка эффективных механизмов адресности часто представляет сложность; в) доказательства действенности этих программ для молодежи за пределами стран с высоким и средним уровнем дохода недостаточны. В соответствии с оценками программ молодежной занятости, выполненными во многих странах, их результаты оказались для молодых участников скромными, неоднозначными, а иногда даже отрицательными.

Хорошая система мониторинга и оценки может уменьшить эти недостатки, но при этом необходимо, чтобы такая система была включена в программу молодежной занятости как ее неотъемлемая часть. Это не означает, что невозможно оценить те программы молодежной занятости, которые выполняются в настоящее время или уже закончены. Такая оценка проводится на регулярной основе, однако для измерения

результатов требуется использовать сложные статистические методы. Более практично включать оценку воздействия в логическую матрицу, которая четко определяет, какие промежуточные и конечные результаты даст программа молодежной занятости, и сочетает оценки воздействия с методами мониторинга для получения полной картины эффективности программы.

Поэтому цель настоящих учебных материалов состоит в том, чтобы познакомить читателей с наиболее распространенными методами и инструментами мониторинга и оценки программ содействия молодежной занятости. Данный комплект учебных материалов был разработан прежде всего для самообучения и в качестве пособия для руководителей программ молодежной занятости, отвечающих за выполнение задач мониторинга и организацию оценки воздействия этих программ.

Эти учебные материалы можно также использовать для разработки учебных занятий, чтобы ввести основные понятия мониторинга и оценки программ занятости для различных аудиторий. В основу данного пособия были положены публикации о методах измерения конечных результатов и определения воздействия государственной политики и программ, вышедшие в течение ряда лет. В пособии показывается, как эти методы применяются на практике. Пособие может также использоваться читателями, мало знакомыми с методами прикладных исследований.

Целевая аудитория

Данные учебные материалы могут использовать в качестве справочного инструмента все лица, связанные с реализацией программ молодежной занятости: сотрудники местных учреждений рынка труда, руководители проектов международных, национальных, правительственных или неправительственных организаций и другие специалисты-практики рынка труда. В задачи данного пособия не входит научить читателей самостоятельно выполнять мониторинг и оценку воздействия программ. Цель состоит в том, чтобы читатели поняли, как именно действуют эти процессы, какие результаты они дают на выходе и как руководителям программ и лицам, принимающим решения, следует использовать полученные выводы для повышения благосостояния отдельных людей и общества в целом.

Программы молодежной занятости

В настоящих учебных материалах рассматриваются программы, разработанные для улучшения возможностей трудоустройства и перспектив занятости молодежи в возрасте от 15 до 24 (или 29) лет. Разработке этих программ, как правило, содействуют национальные министерства, отвечающие за труд (занятость), а реализуются они государственными службами занятости (там, где они существуют) или другими государственными, общественными или частными организациями (например центры профессионально-технического обучения, частные бюро по трудоустройству). Эти программы могут также финансироваться и реализовываться как часть проектов технического сотрудничества с донорским финансированием, целью которых является создание национального потенциала или оказание прямых услуг молодежи, или обе эти цели¹. Поскольку эти программы направлены на улучшение ситуации в отношении занятости и повышение благосостояния людей, органы государственной власти должны обеспечить достоверное, надежное и открытое представление результатов – как положительных, так и отрицательных – независимо от источника финансирования и методов реализации самой программы.

Программы молодежной занятости обычно подразделяют на пять категорий:



Каждая из этих категорий включает несколько видов мероприятий по программе, которые кратко описаны ниже.

¹ Поскольку в настоящих учебных материалах упор делается на мониторинг и оценку программ молодежной занятости, принципы, лежащие в основе функциональной структуры программ молодежной занятости, затрагиваются в учебных модулях только в тех случаях, когда это необходимо для понимания изучаемого материала.

Информация о рынке труда: сюда входит предоставление информации о рынке труда (например, секторы экономики и предприятия, создающие рабочие места, географические районы с более высокой потребностью в рабочей силе, образовательные циклы, которые необходимо пройти для приобретения квалификации в определенных видах деятельности и т. д.) независимо от источника и метода распространения информации (например, индивидуальные консультации, информация из интернета, базы вакансий, листовки, публикации и брошюры и т. д.).

Консультирование и профессиональная ориентация: сюда входят структурированные рекомендации в отношении занятости, предоставляемые в течение определенного периода времени. Такие рекомендации могут исходить от школьных учителей, сотрудников службы занятости, активистов местных молодежных организаций, организаций работодателей или работников, сверстников и т. д.

Навыки поиска работы: сюда входят консультации, рекомендации и краткосрочное обучение тому, как устанавливать контакты с работодателями, как определять предприятия и секторы экономики, имеющие открытые вакансии, как писать резюме, как вести себя на собеседовании и т. д. В число лиц и организаций, предоставляющих эти услуги, также могут входить специалисты-практики (например, сотрудники службы занятости), школьные учителя, ответственные за профориентацию, активисты/члены местных молодежных организаций, организации работодателей и работников.

Трудоустройство: это относится к подбору работы для молодежи, ищущей работу, в соответствии с доступными вакансиями. Такую деятельность часто проводят государственные службы занятости (или отдел Министерства труда/занятости) либо частные агентства занятости. Услуги трудоустройства могут оказывать и другие организации, включая школы и местные общественные и молодежные организации.

Программы базового образования для взрослых: они нацелены на развитие базовых навыков чтения и счета у людей, уже вышедших из обязательного школьного возраста.

Профессионально-техническое обучение (с отрывом от производства) для взрослых: это программы различной продолжительности, от нескольких недель до одного-двух лет, предназначенные для того, чтобы люди (старше нижней границы трудоспособного возраста, не охваченные формальной системой образования) могли приобрести профессиональные навыки, необходимые для выполнения задач, относящихся к их работе. Формулировка «с отрывом от производства» указывает на то, что обучение в рамках этих программ в основном имеет форму аудиторных занятий. Такие программы могут быть реализованы учебными центрами, школами, местными организациями, неправительственными организациями, профсоюзами, организациями работодателей или торговыми палатами.

1 <<<<< Услуги по трудоустройству

2 <<<<< Развитие профессиональных навыков

Профессионально-техническое обучение (без отрыва от производства) для взрослых, включая схемы ученичества: эти программы отличаются от программ профессионально-технического обучения с отрывом от производства тем, что обучение происходит в реальной рабочей обстановке, обычно на предприятии компании.

Понятие ученичества значительно различается в разных странах. Однако здесь имеются в виду те программы, где обучение совмещено с работой. Как правило, учеников готовят для определенных профессий (таких как сварка или ковроткачество), при этом подготовка осуществляется в минимально короткий срок под наблюдением опытного работника, который выступает в качестве наставника. По окончании такой программы может выдаваться официально признаваемое свидетельство (формальная система ученичества), но оно может и не выдаваться (неформальное ученичество).

Программы второго шанса (программы социализации): эти программы предназначены для людей, которые упустили возможности получения образования и нуждаются в документе об образовании для трудоустройства, например молодые правонарушители, которые хотели бы вернуться в общество и т.д. Эти программы могут включать, среди прочего, консультирование, профессиональную подготовку, помощь с жильем, дотации на трудоустройство, общественные работы.

Финансовые стимулы для профессиональной подготовки: имеются в виду денежные стимулы, предоставляемые предприятиям и учебным заведениям (в денежном выражении или в виде возврата налоговых платежей) или учащимся (как правило, в форме учебных ваучеров или компенсации расходов, понесенных на обучение). Они могут предоставляться как безработным, так и молодым работникам (в формальной или неформальной экономике).

Субсидирование заработной платы: реализация программ, направленных на уменьшение затрат предприятий на рабочую силу. Это может быть снижение налогов (т. е. предприятия, принимающие на работу определенные категории граждан, получают снижение налога на прибыль или налога на рабочую силу). Уменьшение затрат может также иметь форму денежных грантов предприятию для частичного или полного покрытия той части общих затрат на рабочую силу, которые относятся к лицу, принятому на работу², или ваучеров, которые работодатели могут погасить при предоставлении рабочего места молодому сотруднику – участнику программы.

2 Общие затраты на рабочую силу включают прямое вознаграждение, получаемое работником (чистая зарплата), премии и пособия, а также косвенные расходы, оплачиваемые работодателем, такие как взносы в систему социального обеспечения и налоги, связанные с занятостью.

Программы общественных работ: эти программы позволяют центральному (местному) органу власти, донорской или неправительственной организации финансировать и (или) выполнять какую-либо программу, создающую временные рабочие места. Такие программы дают двойной результат: создание краткосрочных рабочих мест (выравнивание потребления/уменьшение бедности) и создание общественных благ в форме новой инфраструктуры (улучшения существующей инфраструктуры) или в форме предоставления новых услуг.

Программы samozанятости (профессиональная подготовка, гранты и кредиты): целью этих программ является оказание необходимой поддержки молодежи для открытия бизнеса. Они могут включать одно или несколько из следующих направлений: рекомендации по перспективности деловых начинаний; учебные курсы по созданию малого бизнеса и управлению малым бизнесом; безвозмездные гранты; льготные кредиты и специализированные услуги (маркетинг, финансы, внешние рынки, системы поставок и т. д.).

Развитие предпринимательства (информация, образование и профессиональная подготовка): целью этих программ является предоставление информации и профессиональной подготовки по вопросам предпринимательской деятельности. Как правило, целевой группой такой программы являются студенты или выпускники школы.

Интегрированные программы: это комплексные многофункциональные программы, объединяющие целый ряд других программ, часть которых описаны выше (например, услуги по трудоустройству, повышение квалификации и создание рабочих мест), а также программ, рассматриваемых в следующих разделах (например, программы приобретения опыта работы, гранты). Их цель состоит в том, чтобы помочь человеку, выходящему на рынок труда, одновременно преодолеть многочисленные барьеры, с которыми он сталкивается. Различные виды программ (например, консультирование, развитие навыков поиска работы, профессионально-техническое обучение и общественные работы) могут сочетаться последовательно или параллельно. В некоторых странах имеются системы молодежных гарантий, где молодым безработным (как правило, зарегистрированным в государственной службе занятости) предоставляют расширенные консультации, профессиональную ориентацию и индивидуальное планирование занятости и предлагают работу, место учебы (академическое образование или профессионально-техническое обучение) и другие меры помощи, расширяющие возможности их трудоустройства. Одной из характеристик таких программ является обязательство со стороны служб занятости найти работу каждому молодому человеку, который был безработным в течение определенного периода времени (обычно три месяца).

4 <<<<< Интегрированные программы

<<<<< 5 Другие виды программ/услуг

Программы приобретения опыта работы: они включают программы, целью которых является приобретение людьми опыта работы (с оплатой или без оплаты) на государственном или частном предприятии. Сюда входят стажировки, организуемые образовательными учреждениями для своих студентов.

Пособия на транспорт, уход за детьми и другие пособия: эти пособия предоставляются в виде наличных или льгот на покрытие расходов, связанных с участием в программе (например, профессиональная подготовка или общественные работы).

Другие денежные и неденежные пособия: они включают любой тип права, предоставляемого участникам программ для преодоления конкретных препятствий при поиске работы или на начальном этапе работы (например, использование телефона для связи с работодателями, новая одежда для бездомных, ищущих работу, с тем чтобы они могли прийти на интервью и т. д.).

Структура и содержание учебных материалов

Настоящие учебные материалы разделены на две части. Первая часть представляет собой руководство по мониторингу эффективности программ молодежной занятости и измерению краткосрочных конечных результатов программ (например, принципы мониторинга и оценки, мониторинг эффективности, показатели, целевые значения и стандарты, практическое применение систем мониторинга эффективности для программ молодежной занятости).

Во второй части рассматриваются подходы и методы оценки воздействия программ (например, экспериментальные и квази-экспериментальные методы, рандомизированные контролируемые исследования, метод «разность разностей», метод разрывной регрессии и метод подбора соответствия).

Каждая часть состоит из учебных модулей. В каждом модуле рассматривается определенная тема и предлагаются дополнительные возможности для закрепления изученного материала:

- ✓ **Дополнительное чтение** – список литературы для тех, кто хотел бы больше узнать о данной теме
- ✓ **Примеры**, показывающие, как соответствующие принципы, понятия и методы применяются на практике
- ✓ **Глоссарий** основных терминов, используемых в модуле
- ✓ **Дополнительные советы**, помогающие лучше понять изложенную тему (*Полезно знать...*)
- ✓ **Упражнения**, позволяющие читателю проверить свое понимание данной темы (в конце упражнений даны ответы)
- ✓ **Вопросы и ответы** по основным аспектам, рассматриваемым в каждом модуле

Прилагаемые в конце методические материалы помогут руководителям программ и специалистам-практикам в организации мониторинга эффективности и оценки воздействия программ молодежной занятости. Они включают технические задания на заключение договоров на проведение обследований исходного состояния и проведение оценки воздействия, типовые анкеты для обследования и т. д.



ЧАСТЬ I

МОНИТОРИНГ ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ
ЗАНЯТОСТИ

Принципы мониторинга и оценки

1

- 1.1. Мониторинг и оценка: основные понятия
- 1.2. Системы мониторинга и оценки
- 1.3. Теория изменений и цепочка результатов
(логическая матрица)

Принципы мониторинга и оценки

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- различать традиционные мониторинг и оценку и мониторинг и оценку по результатам;
- сформулировать требования к системе мониторинга и оценки;
- перечислить различные виды методов, которые могут использоваться для оценки программы молодежной занятости.

Упражнения

- Выбрать вид оценки

Программы занятости, как и другие виды государственных программ, разрабатываются для изменения текущего положения целевой группы населения и достижения конкретных конечных результатов, таких как увеличение занятости, повышение заработка или сокращение безработицы. Ключевой политический вопрос состоит в том, действительно ли были достигнуты запланированные результаты. Часто на деле внимание лиц, принимающих решение, и руководителей программ в основном сосредоточено на входных данных программы (например, человеческие и финансовые ресурсы, вложенные в создание программы профессиональной подготовки или программы субсидирования зарплаты) и ее промежуточных результатах (таких как число выпускников программы профессиональной подготовки или число работников, трудоустроенных на субсидированные рабочие места). В меньшей степени руководители интересуются тем, достигает ли программа предполагавшихся конечных результатов (большее число людей из целевой группы нашли работу или получили необходимые для этого профессиональные навыки).

Мониторинг и оценка – это процессы, которые позволяют лицам, принимающим решения, и руководителям программы оценивать, как мероприятия программы развиваются во времени (мониторинг); исследовать, насколько эффективно была выполнена программа и есть ли разрывы между запланированными и достигнутыми результатами (оценка); определять, являются ли наблюдаемые изменения следствием одной лишь программы или и других факторов (оценка воздействия)³.

За последние два десятилетия в разработке и реализации систем мониторинга и оценки произошли значительные изменения, упор делается на конечные результаты, а не на входные данные и промежуточные результаты. Мониторинг и оценку считают взаимодополняющими процессами, а это означает, что для получения полной картины по работе программы необходимо проведение и того, и другого. На базе мониторинга и оценки создается основа для принятия решений и разработки планов дальнейшего развития. Мониторинг связывает ресурсы с результатами (отчетность) и помогает выявить узкие места в выполнении программы и обратить на них внимание (результативность). Оценка дает лицам,

1.1 Мониторинг и оценка: основные понятия

³ Мониторинг и оценку можно проводить при помощи разнообразных инструментов, методов и подходов. Они включают, наряду с другими: мониторинг эффективности, логико-структурный подход, теоретически обоснованную оценку, методы экспресс-оценки (опрос основных лиц-источников информации, обсуждения в фокус-группах), обследования с целью отслеживания государственных расходов, строгая оценка воздействия, анализ «затраты-выгоды» и анализ эффективности затрат. Некоторые из этих методов могут быть объединены, тогда как другие являются взаимозаменяемыми. В других модулях данных учебных материалов рассматривается ряд методов, которые, как показала практика, лучше всего подходят для мониторинга и оценки программ молодежной занятости.

Что такое мониторинг?

Что такое оценка?

принимающим решения, и руководителям программы объективные данные о том, что и для кого удалось сделать, и позволяет осуществлять стратегическое планирование.

Мониторинг представляет собой непрерывный процесс сбора и анализа информации по программе, чтобы иметь возможность судить о правильности ее выполнения. Опираясь на данные самой программы (например, характеристики участников, их посещаемость, положение участников по завершении программы, затраты на мероприятия), при мониторинге отслеживают фактические результаты программы по сравнению с ожидаемыми, сравнивая их по участникам, типам мероприятий и географическим территориям с последующим анализом трендов. Наличие надежной системы мониторинга чрезвычайно важно для оценки программы. Без информации, собранной в процессе мониторинга, почти невозможно оценить актуальность, значимость и устойчивость результатов, достигнутых программой, или количественно определить, оказала ли программа влияние на благосостояние ее участников.

Оценка – это анализ актуальности, эффективности, результативности мероприятий программы, ее воздействия и устойчивости этого воздействия. Оценка – процесс систематический и охватывает все элементы и этапы программы, а именно, ее разработку, реализацию и достигнутые результаты для получения выводов о ее значении⁴. Задача состоит в том, чтобы предоставить лицам, принимающим решение, максимально полную и объективную информацию, которая позволит усовершенствовать программу, повысить результативность будущих программ.

Существует два основных вида оценки результатов:

При проведении *оценки эффективности программы* акцент делается на качестве предоставления услуг и на конечных результатах, достигнутых программой. Как правило, сюда входят краткосрочные и среднесрочные результаты (например, успеваемость учащихся или число получателей пособий, переходящих на полную занятость). Эти оценки получают на основе информации, регулярно собираемой по системе мониторинга программы. Оценка эффективности программы шире мониторинга, поскольку при проведении оценки проводится анализ результатов программы

⁴ В данных учебных материалах термин «программа» относится к мероприятиям (см. раздел «Введение»), направленным на улучшение возможности трудоустройства и (или) перспектив занятости молодежи.

в сравнении с результатами других реализованных или реализуемых программ, ориентированных на ту же целевую группу и задачу.

При проведении **оценки воздействия** выявляют те изменения в конечных результатах, которые могут быть непосредственным результатом оцениваемой программы. Оценивается, что произошло бы, если бы бенефициар (выгодополучатель) не участвовал в программе. Выявление причинно-следственной связи между программой и определенным конечным результатом является основной характеристикой, отличающей оценку воздействия от любого другого вида оценки.

Оценка эффективности программы. Целью данного проекта являлось пилотирование программ перехода от учебы к работе (ученичество, стажировка и обучение в компании, субсидирование заработной платы, самозанятость), которые предназначены для неблагополучной молодежи.

Реализация программ позволила трудоустроить 46 % их участников, причем большинство из них нашли работу в сфере обслуживания и на предприятиях легкой промышленности. Наиболее высокие показатели трудоустройства продемонстрировали стажировки (52-процентное трудоустройство, частично благодаря более высокому уровню образования участников программы), далее шло субсидирование заработной платы (50 %), обучение в компании (45,8 %) и, наконец, ученичество (40 %). Хотя стажировка, субсидирование заработной платы и обучение в компании зарекомендовали себя одинаково хорошо для обоих полов, более высокие показатели трудоустройства оказались у молодых мужчин после стажировки и ученичества. По сравнению с программами профессионально-технического обучения, предлагаемыми государственными центрами, пилотные программы показали лучшие результаты с точки зрения трудоустройства и затрат в целом. Уровень трудоустройства участников программ профессионально-технического обучения составил приблизительно 26 %, при средней величине затрат на одного трудоустроенного молодого человека 1000 евро, в то время как средняя стоимость мер по переходу от учебы к работе составила 640 евро на одного трудоустроенного участника.

Пример <<<<<

«Подготовка квалифицированных работников для восстановления и реконструкции Косово».
Этап II
(2004–2007 годы)

>>>>> Пример

«Молодежная
практика»
Швеция
(1992–
1995 годы)

Источник: Youth Employment Inventory (www.youth-employment-inventory.org).

Оценка воздействия программы. Цель этой программы состояла в том, чтобы дать молодым людям (в возрасте 18–24 лет) возможность приобрести трудовой опыт для увеличения шансов трудоустройства. В рамках программы участников устраивали на предприятия частного и государственного секторов. Участники программы должны были выполнить определенную задачу до конца, не меняя работу, и их просили уделять четыре-восемь часов в неделю на поиск работы. Вступить в эту программу могли любые безработные молодые люди в возрасте 18–24 лет при условии, что они не имели работы в течение не менее двух месяцев.

Оценка программы проводилась для молодых людей в возрастной группе 21–24 года по трем критериям: годовой заработок после завершения программы, вероятность повторного трудоустройства и вероятность возвращения в систему общего образования. Контрольная группа состояла из молодых людей такой же возрастной группы, зарегистрированных в качестве безработных во время действия программы, но не участвовавших в программе. Для выбора людей с характеристиками, аналогичными характеристикам участников программы, использовался вероятностный метод сопоставления характеристик.

Результаты оценки показали, что программа отрицательно сказывалась на заработке и занятости в течение первого года. Однако спустя два года после завершения программы показатели заработка и занятости у участников программы были выше. Не было также какого-либо существенного воздействия на вероятность возвращения в систему общего образования.

Как правило, мониторинг и оценка включают информацию о стоимости программы, это позволяет судить о выгодах программы по сравнению с затратами, выявлять, какие мероприятия программы дают самую высокую отдачу, и в дальнейшем совершенствовать распределение ресурсов. Для этого обычно используются такие инструменты, как анализ «затраты-выгоды» и анализ эффективности затрат.

Анализ «затраты-выгоды» оценивает все выгоды от программы по сравнению с общим объемом затрат. Этот вид анализа обычно основывается на использовании ожидаемых величин (ex ante) для принятия решения о выборе одного из различных вариантов программы. Главная трудность состоит в том, чтобы определить денежную стоимость «неосязаемых» выгод. Например, главная выгода программы молодежной занятости, как правило, состоит в увеличении занятости и возможностей для заработка участников программы. Это осязаемые выгоды, которые могут быть оценены в денежном эквиваленте. Однако наличие работы также повышает чувство собственного достоинства людей, кото-

рое труднее представить в денежном выражении, поскольку оно имеет различную ценность для разных людей.

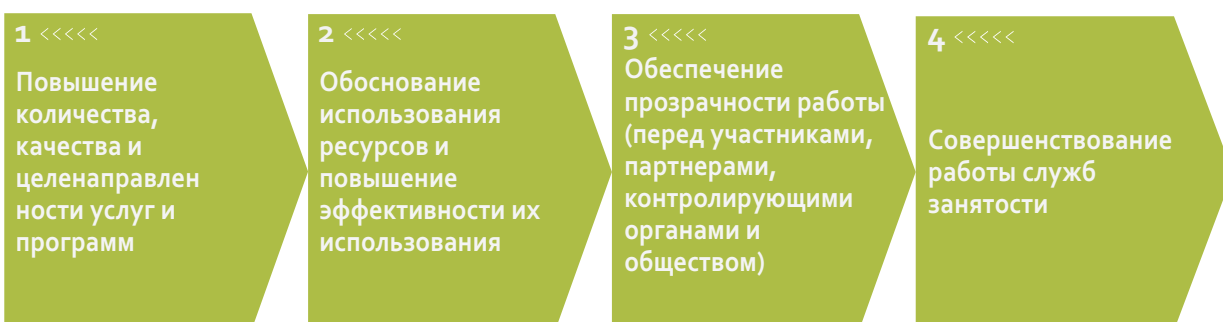
Анализ эффективности затрат сравнивает затраты двух или более программ, которые необходимы для получения одного и того же результата. Например, субсидирование заработной платы и программы общественных работ. Каждая из таких программ направлена на трудоустройство молодых людей, но при субсидировании заработной платы это обходится в 500 долларов на человека, а в случае программ общественных работ в 800 долларов на человека. С точки зрения эффективности затрат субсидирование показывает лучшие результаты, чем схема общественных работ.

Мониторинг и оценка должны стать неотъемлемой частью программ молодежной занятости по целому ряду причин. Они помогают руководителям программ и лицам, принимающим решение, понять, какие программы были успешны и почему, а какие не принесли ожидаемого результата. Данные мониторинга и оценки служат основой для разработки новых программ, расчета и обоснования требующихся на их реализацию ресурсов. Рациональное использование людских и финансовых ресурсов, в свою очередь, повышает качество государственных услуг.

Все большее число стран создают системы измерения эффективности государственных программ для повышения качества государственных услуг. Эти системы мониторинга и оценки используются для измерения количества, качества и соответствия товаров и услуг (промежуточные результаты), и оценивают конечные результаты и воздействия, являющиеся следствием принимаемых государством мер. На это есть несколько причин. Финансово-бюджетное давление и возрастающие ожидания граждан заставляют правительства оказывать больше услуг с более высокими стандартами качества (делать больше с меньшими затратами). Парламенты и гражданское общество все в большей мере требуют от правительств публичного отчета о своей деятельности (отчетность). Доноры требуют, чтобы страны-получатели создали системы, способные выявлять утечки в системе государственного финансирования и бороться с коррупцией. Системы мониторинга и оценки, обеспечивают выполнение основных функций правительств (таких как формирование бюджета, национальное планирование, разработка политики и программ, управление государственными институтами) и дают информацию для отчетности. Поэтому внедрение систем мониторинга и оценки часто связывают с реформами государственного сектора, такими как формирование бюджета, основанное на показателях деятельности, разработка политики на основе фактических данных и управление по результатам.

1.2 Системы мониторинга и оценки

В сфере рынка труда, и особенно программ молодежной занятости, обоснование для создания систем мониторинга и оценки опирается на:



Обобщение опыта стран с эффективными системами мониторинга и оценки показывает следующее.

✓ Во-первых, обязательной предпосылкой для создания системы мониторинга и оценки должно быть соответствующее требование органов власти. Система должна предоставлять информацию мониторинга и результаты оценки, которые имеют ценность для основных заинтересованных лиц и которые должны использоваться для улучшения работы правительства. Эти результаты должны порождать спрос на мониторинг и оценку, чтобы гарантировать устойчивое развитие и финансирование данной системы. Отсутствие такого требования может объясняться недостаточным знанием о том, что именно дают мониторинг и оценка. Потребность в этой системе повысится, если ключевые заинтересованные лица станут лучше понимать сущность мониторинга и оценки, для этого необходимо продемонстрировать им примеры экономически эффективных систем и показать отдачу от инвестиций в эти системы. Высоким должностным лицам важны обобщенные стратегические показатели, такие как промежуточные и конечные результаты, в то время как руководители среднего звена и их сотрудники в основном используют операционные показатели, которыми измеряют процессы и услуги.

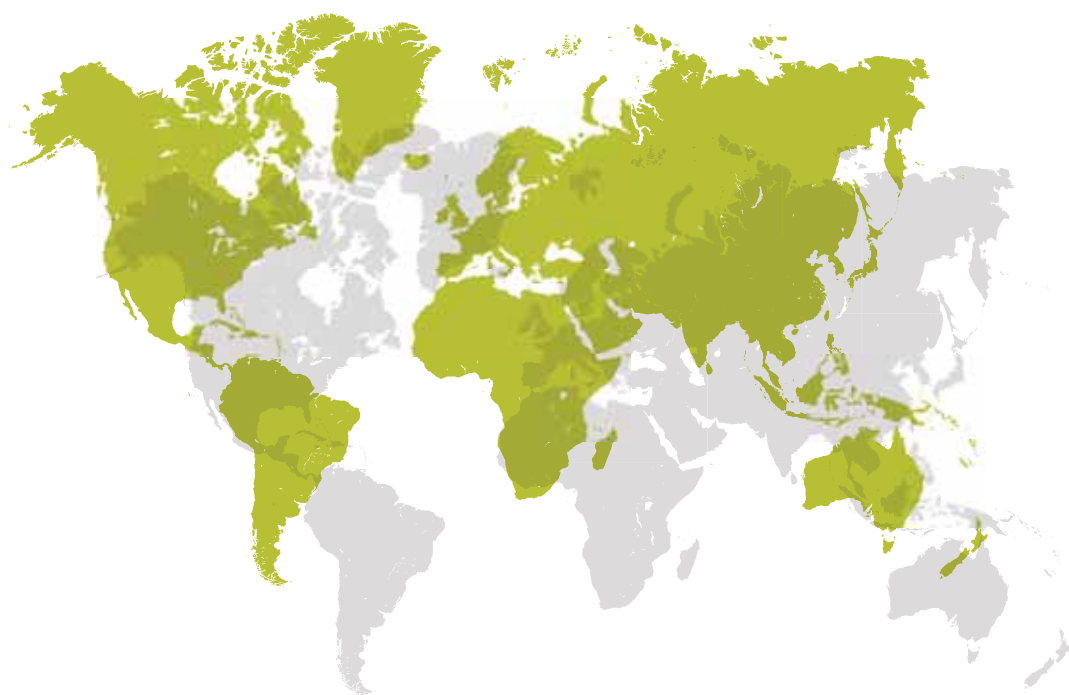
✓ Во-вторых, цель системы мониторинга и оценки состоит не в создании больших объемов информации о показателях работы и результатах оценки как таковых, а в активном использовании любой имеющейся информации в государственном управлении. Но доступность информации мониторинга и оценки не гарантирует ее каждодневного использования руководителями программ, чиновниками бюджетных ведомств, ответственными за консультирование по вариантам расхода средств, парламентом, контролирующими органами. Поэтому необходимо активно стимулировать и продвигать поведение мониторинга и оценки, использование результатов мониторинга и оценки на практике.

✓ В-третьих, эффективные системы мониторинга и оценки созданы там, где какое-либо министерство взяло на себя и выполняет проектирование, разработку и администрирование такой системы. Во многих странах эта роль отведена министерствам финансов, но имеются также примеры, когда министерства труда и социальной защиты успешно справлялись с созданием эффективной системы мониторинга и оценки. Например, в Мексике Секретариат социального развития (SEDESOL) ведет систему мониторинга и оценки, в которой упор делается на качественные оценки и на оценки воздействия.

✓ В-четвертых, система мониторинга и оценки должна давать надежную и достоверную информацию. Для проверки достоверности данных должны быть решены технические вопросы своевременности поступления данных, их точности, понятности, согласованности во времени, контроля качества их сбора и обработки. Существует также проблема объективности. Это вопрос, который можно решать по-разному. Например, в странах Латинской Америки организацию оценки обычно поручают государственным ведомствам, но ее проведение осуществляют внешние организации. Это увеличивает достоверность оценки. Однако проблема состоит в том, чтобы обеспечить органам власти, программы которых оцениваются, контроль над процессом оценки и права на ее результаты. В странах – членах ОЭСР в большей мере распространено проведение внутренних оценок. Это гарантирует привлечение для оценки специалистов данного ведомства, которые имеют профессиональный опыт работы с программами, и делает возможным использование результатов тем ведомством, мероприятия которого оценивались. Для обеспечения объективности процесс оценки контролируется учреждением более высокого уровня (как правило, министерством, которому подотчетно данное ведомство).

Принципы мониторинга и оценки

✓ Наконец, в большинстве стран с хорошо работающими системами мониторинга и оценки они создаются постепенно: то есть в начале не было ясного понимания какой должна стать система и как этого добиться. Такие системы чаще создавались шаг за шагом, а в некоторых случаях даже по частям.



Теория изменений описывает, как и за счет чего мероприятие или комплекс мероприятий (программа) дают запланированные результаты. Она включает цепочку результатов (логическую матрицу), отражающую причинно-следственную логику того, почему и как конкретная программа достигает своих конечных результатов, т. е. как последовательность входных данных (параметров), деятельности и промежуточных результатов программы приводит к решению поставленных задач, которые в свою очередь будут способствовать достижению конечной цели. Цепочка результатов отображает: 1) входные данные (финансовые, людские и другие ресурсы); 2) деятельность (действия или работа, выполненные для преобразования входных данных в промежуточные результаты); 3) промежуточные результаты (произведенные товары и предоставленные услуги); 4) конечный результат (использование промежуточных результатов целевыми группами); 5) цель (или конечный, долгосрочный результат мероприятий). Цепочка результатов совместно с хорошо разработанным планом мониторинга и оценки является ключевым инструментом мониторинга, поскольку она детализирует всю информацию, необходимую для оценки этапов работы и их результатов. Цепочка результатов (или логическая матрица), разработанная на этапе планирования, также облегчает оценку, поскольку помогает тем, кто выполняет оценку, понять взаимосвязи между отдельными видами деятельности, процессами и результатами.

На Рис. 1.1 показана цепочка результатов, включающая мониторинг и оценку. Ниже приведен пример, относящийся к программе молодежной занятости.

1.3 Теория изменений и цепочка результатов (логическая матрица)



>>>>> Пример

Структура
цепочки
результатов

Министерство труда планирует модернизировать находящуюся в его ведении систему профессиональной подготовки для взрослых, чтобы повысить вероятность занятости и заработка молодежи (в возрасте 15–24 лет). Реформа включает введение системы профессионально-технического обучения, основанной на компетентностном подходе⁵, реконструкцию центров профессионально-технического обучения, разработку новых учебных материалов и подготовку преподавателей.

→ **К входным данным** относится следующее: программы включают персонал департамента профессионально-технического обучения Министерства труда, инструкторов профессионально-технического обучения, а также средства для реконструкции учебных центров, разработки новых программ обучения и разработки учебных планов, основанных на компетентностном подходе.

→ **Деятельность** включает разработку новых учебных планов профессионально-технического обучения, подготовку инструкторов, разработку новых учебных материалов и реконструкцию учебных центров.

→ **Промежуточные результаты** программы включают компетентностные учебные планы для 50 специальностей, 5000 инструкторов, подготовленных по новой методике, 100 000 подготовленных и распределенных по учебным заведениям комплектов учебных материалов и 15 реконструированных учебных центров.

→ **К конечным результатам** относится следующее: инструкторы, использующие новые компетентностные учебные материалы, и учащиеся, занимающиеся по новым учебным планам в реконструированных учебных центрах. Среднесрочными конечными результатами являются улучшившиеся показатели учащихся на компетентностной аттестации.

→ **Итоговыми результатами** являются более высокие оценки, полученные по окончании учебы, и более высокий уровень занятости и заработка учащихся.

⁵ Компетентностный подход предполагает не усвоение учеником отдельных друг от друга знаний и умений, а овладение ими в комплексе. В связи с этим по-иному определяется система методов обучения. В основе отбора и конструирования методов обучения лежит структура соответствующих компетенций и функции, которые они выполняют в образовании. Общеобразовательная школа не в состоянии сформировать уровень компетентности учеников, достаточный для эффективного решения проблем во всех сферах деятельности и во всех конкретных ситуациях, тем более в условиях быстро меняющегося общества, в котором появляются и новые сферы деятельности, и новые ситуации. Цель школы – формирование ключевых компетенций (*Примеч. пер.*).

В вышеприведенном примере система мониторинга должна постоянно отслеживать: 1) ресурсы, вкладываемые в программу (число персонала, объем израсходованных средств); 2) соблюдение плановых сроков по всем видам работ (реконструкция учебных центров, разработка компетентностных учебных планов, разработка учебных материалов и программ обучения); 3) предоставление товаров и услуг пользователям (предоставление программ обучения и учебных материалов, ввод в эксплуатацию реконструированных учебных центров) в запланированном количестве и качестве.

Оценка эффективности должна в конкретный момент времени (обычно по завершении мероприятий) показывать соотношение входных данных и промежуточных результатов, а также непосредственные конечные результаты, чтобы иметь возможность проанализировать планирование и реализацию мероприятий по критериям актуальности, результативности и эффективности. Система мониторинга эффективности обеспечивает детальной информацией для проведения оценки при помощи таких данных, как оценки учащихся в конце курса, доля учащихся, успешно прошедших компетентностные тесты, показатели трудоустройства учащихся после окончания программы и их средний заработок⁶.

Оценка воздействия показывает, обусловлены ли изменения на рынке труда, в частности, изменение положения участников, окончивших программу, одной лишь программой или и другими факторами. Ниже описано создание системы мониторинга и оценки реформы профессиональной подготовки для взрослых, приведенной нами в примере.

1. Система мониторинга

Министерство труда поручило осуществление реформы департаменту профессионально-технического обучения. Общая сумма выделенных средств составила 120 млн долларов за три года. Это сумма была основана на сметах, подготовленных Министерством труда и Государственным казначейством.

Департамент профессионально-технического обучения должен подготовить трехлетний план реализации реформы с детальной разбивкой по видам работ, которые должны быть выполнены при ежегодном финансировании 40 млн долларов. Для каждого из промежуточных результатов, предусматриваемых мероприятиями программы (таких как компетентностные учебные планы на 50 специальностей, подготовка 5000 инструкторов, подготов-

Пример <<<<<

Система мониторинга и оценки (реформа системы профессиональной подготовки для взрослых)

⁶ Общий уровень занятости в контексте измерения эффективности обозначает всю занятость, выявленную при последующем обследовании. Ее называют «общей», поскольку она представляет сумму занятости, обусловленной программой (чистый уровень занятости), и занятости, обусловленной факторами, не связанными с программой.

>>>>> Пример

**Система
мониторинга и
оценки
(реформа
системы
профессиональной
подготовки
для взрослых)**

продолжение

ка и распределение 100 000 комплектов учебных материалов, и реконструкция 15 учебных центров), руководство департамента профессиональной подготовки для взрослых: 1) дает перечень необходимых ресурсов, видов деятельности, которые должны быть выполнены, промежуточных и конечных результатов, которые должны быть получены; 2) разрабатывает показатели для измерения результатов на каждом этапе; 3) задает целевые значения, которые должны быть достигнуты в каждом отчетном периоде (квартал, полгода, год).

Например, разработка новых учебных планов на 50 специальностей включает следующее: 1) выявление специальностей, наиболее востребованных на рынке труда; 2) создание группы разработки учебных планов для каждой из этих специальностей; 3) разработка и утверждение новых учебных планов для каждой выбранной специальности.

Эти показатели могут включать: 1) число обследований профессиональных навыков, которые должны быть проведены в течение данного периода; 2) число идентифицированных приоритетных специальностей и их профессиональное содержание; 3) число созданных групп разработки учебных планов; 4) число новых подготовленных и утвержденных учебных планов.

Целевые значения могут включать: 1) выполнение двух исследований рынка труда по наиболее востребованным навыкам в первые два года; 2) создание как минимум 20 групп разработки учебных планов, с включением в каждую группу специалистов в области образования и профессиональной подготовки, представителей организаций работников и работодателей; 3) подготовку 20 учебных планов; 4) утверждение как минимум 10 из них.

Для каждого показателя и целевого значения департамент должен решить, как, когда и кем будет проводиться сбор информации. Например, чтобы отслеживать, как идет работа над созданием 20 групп по разработке учебных планов потребуется: организовать и вести список участников для каждой группы, регистрировать частоту их встреч для работы над учебными планами и отслеживать ход работы группы по назначенному заданию.

По окончании каждого отчетного периода (квартал, полгода, год) вся эта информация, полученная из мониторинга, систематизируется и сравнивается с первоначальным планом, проверяются перечисленные средства и затраты. Данные используются для подготовки планов на следующий период с учетом недоработок и достигнутых результатов.

Для создания хорошей системы мониторинга необходима разработка показателей и целевых значений для каждого этапа

(входные данные, виды деятельности, промежуточные результаты и конечные результаты). Количество показателей и целевых значений должно быть ограничено, они должны четко характеризовать результаты программы. Далее для каждого показателя и целевого значения необходимо понять, как организовать сбор информации и данных и какие затраты с этим связаны, и распределить обязанности по непрерывному сбору информации. Например, на уровне конечных результатов необходимо создать базу данных для хранения персональной информации по инструкторам, которые прошли подготовку, учащимся, зачисленным в обновленные программы, отсеявшимся учащимся, выпускникам программы и информации о положении участников на рынке труда после окончания программы. Информация о конечных бенефициарах (в данном примере молодежь в возрасте 15–24 лет) должна быть разбита по полу и другим персональным характеристикам, чтобы рассматривать эффект от участия в программе для различных групп (например, юноши по сравнению с девушками; бедная молодежь по сравнению с состоятельной; сельская молодежь по сравнению с городской; молодежь из национального большинства по сравнению с молодежью из национального меньшинства и т. д.).

2. Система оценки

При проведении оценки упор делается на результаты, достигнутые за различные периоды времени: краткосрочные конечные результаты (например, инструкторы, использующие новый учебный материал, и учащиеся, занимающиеся по новым программам обучения в реконструированных учебных центрах); среднесрочные конечные результаты (например, улучшившиеся показатели успеваемости после завершения программы, лучшие показатели учащихся по аттестации) и долгосрочные конечные результаты (например, более высокие уровни занятости и заработка участников программы).

Для краткосрочных и среднесрочных результатов оценка эффективности (основанная на системе мониторинга эффективности, которая рассмотрена выше) может показать: 1) сколько из 5000 инструкторов, прошедших подготовку, фактически используют недавно подготовленные учебные планы, методики и учебные материалы; 2) сколько из всех учащихся, посещающих программы профессиональной подготовки для взрослых, усваивают обновленные учебные планы и какие результаты они показывают на итоговой аттестации по сравнению с другими учащимися; 3) сколько учащихся, обучаемых с использованием новых методов, заканчивают программу обучения, по сравнению с другими лицами (или по сравнению с ситуацией до проведения программы).

Пример <<<<<

Система мониторинга и оценки (реформа системы профессиональной подготовки для взрослых)

продолжение

>>>>> Пример

**Система
мониторинга и
оценки
(реформа
системы
профессиональной
подготовки
для взрослых)***продолжение*

Для проведения такой оценки система мониторинга, созданная департаментом, должна располагать следующими достоверными данными: 1) все инструкторы прошли подготовку по новым методикам; 2) информация и характеристики обо всех лицах, зачисленных и посещавших обновленные учебные курсы, а также о тех лицах, кто был зачислен и посещал курсы старого типа (если это имело место); 3) результаты итогового тестирования всех учащихся (и их характеристики), посещавших программы нового и старого типа; 4) уровни занятости и заработка всех учащихся (и их индивидуальные характеристики), которые были зачислены, посещали и закончили новую и старую программу обучения.

Простое сравнение показателей учащихся, окончивших обновленную программу, с показателями тех, кто окончил программу по старой системе (с разбивкой по полу, профилю обучения, проживанию в сельской/городской местности и любым другим значимым характеристикам), дает представление о том, какие результаты обеспечивают новые программы – лучше, хуже или такие же, что и старые программы (см. Модули 2–5 данных учебных материалов).

С другой стороны, оценка воздействия (см. Модули 6–10) показывает, были ли обусловлены изменения в отношении занятости и заработка учащихся (положительные или отрицательные, подразумевавшиеся или случайные) одной лишь обновленной программой.

Дополнительное чтение

<<<<<

P.J. Gertel and S. Martinez et al.: Impact evaluation in practice (Washington, DC, World Bank, 2011).

S.R. Khandker, G.B. Koolwal and A.H. Samd: Handbook on impact evaluation. Quantitative methods and practices (Washington, DC, World Bank, 2009).

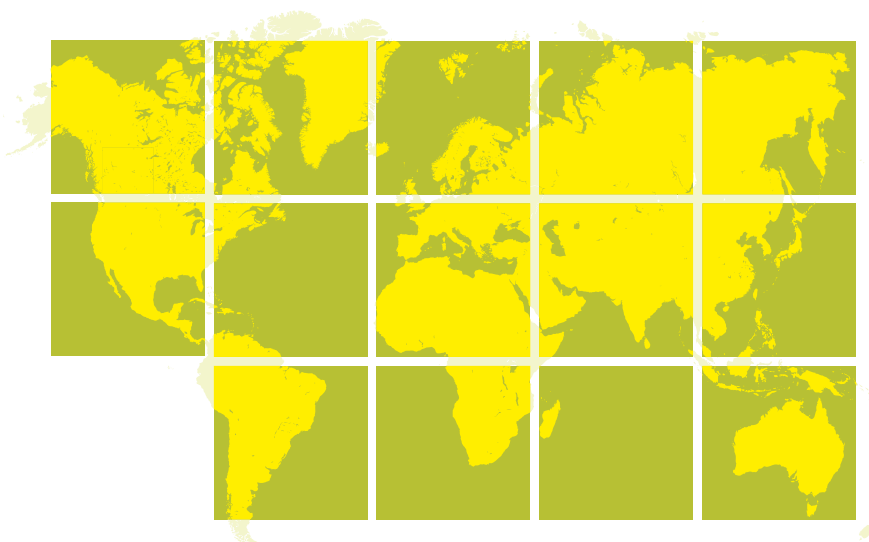
K. Mackay: Systems to support better government (Washington, DC, World Bank Independent Evaluation Group, 2007).

L.G. Morra-Imas and R.C. Rist: The road to results: Designing and conducting effective development evaluations (Washington, DC, World Bank, 2009).

C.J. O'Leary, A. Nesporova and A. Samorodov: Manual on evaluation of labour market policies in transition economies (Geneva, ILO, 2001).

J.S. Wholey and H.P. Hatry: "The case for performance monitoring", in Public Administration Review (1992, Vol. 52, No 6), pp. 604–610.

J. Zall Kusek and R.C. Rist: Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners (Washington, DC, World Bank, 2004).





Полезно
знать...

Мониторинг эффективности и оценка не могут заменить оценку воздействия

Мониторинг эффективности должен производиться на непрерывной основе, чтобы иметь возможность судить, выполняется ли программа в соответствии с планом и соответствуют ли полученные результаты ожидаемым результатам. В качестве инструмента управления измерение эффективности должно обеспечивать оперативную обратную связь о ходе реализации программы, но не может измерять воздействие программы.

Не существует единственного «самого лучшего» вида оценки

Многое зависит от оцениваемой программы и тех вопросов, на которые оценка должна дать ответы. В идеальном случае для программ занятости необходимо проводить как мониторинг эффективности, так и оценку воздействия. Однако оценка воздействия не всегда выполнима. В таком случае оптимальным подходом может быть хорошо выполненный мониторинг эффективности, объединенный с анализом эффективности затрат.



Глоссарий

Мониторинг эффективности

Мониторинг эффективности представляет собой непрерывный процесс сбора и анализа информации, позволяющий оценить, как выполняется программа. При этом упор делается прежде всего на данные о реализации программы, позволяющие отслеживать показатели программы в сопоставлении с ожидаемыми результатами, проводить сравнение различных программ и анализировать тренды в динамике.

Оценка эффективности

Периодические объективные оценки программы выполняются для определения ее актуальности, эффективности, результативности, воздействия и устойчивости. При оценке эффективности оценивается качество предоставленных услуг и достигнутые конечные результаты. Как правило, она охватывает краткосрочные и среднесрочные конечные результаты, но не причинно-следственные связи.

Оценка воздействия

Оценка воздействия определяет наличие причинно-следственной связи между программой и конечным результатом. Оценка воздействия отвечает на вопрос, обусловлены ли наблюдаемые изменения (положительные/отрицательные, предна-

Глоссарий

<<<<<

меренные/непреднамеренные) именно программой, а не другими факторами.

Цепочка результатов

Цепочка результатов показывает, как достигается конечная цель: связи между входными данными и видами деятельности, промежуточными и конечными результатами, что позволяет понять, как изменения, обусловленные программой, сказываются на благополучии людей.

Разработка политики на основе фактических данных

Этот подход помогает ответственным лицам принимать научно обоснованные решения при формировании политики работы, создании новых программ.

Анализ «затраты-выгоды»

При этом виде анализа рассматриваются общие затраты и общие выгоды программы, исходя из прогнозных величин (ex ante) или величин, полученных по завершении программы (ex post). Если большинство выгод может быть монетизировано и если информация о затратах программы доступна, отношение «затраты-выгоды» может быть вычислено по завершении программы при проведении оценки воздействия.

Анализ эффективности затрат

При этом виде анализа сравниваются две или более программ по объемам затрат, необходимых для получения одного и того же (или аналогичного) конечного результата.

продолжение

Принципы мониторинга и оценки



Вопросы и ответы

Почему необходимы мониторинг и оценка?

Мониторинг и оценка предоставляют объективную и систематическую информацию о структуре, реализации и результатах программ, позволяющую судить об успехах и неудачах программ и устанавливать причины неудач. Они предоставляют руководителям программы и лицам, принимающим решения, инструменты для определения, какие направления программы должны быть продолжены или расширены, от каких направлений необходимо отказаться и куда инвестировать человеческие и финансовые ресурсы.

Какой вид оценки является самым лучшим ?

Поскольку различные виды оценки отвечают различным целям, какого-либо одного оптимального вида оценки не существует. Наиболее целесообразный метод оценки будет зависеть от оцениваемой программы и тех вопросов, ответы на которые должна дать оценка.

Когда должна и когда не должна выполняться оценка воздействия?

Поскольку оценка воздействия может быть длительной и дорогостоящей, ее проведение оправдано, как правило, в следующих случаях: когда речь идет о новой программе и ее необходимо тестировать; когда нужно расширить область охвата программы; когда результаты оценки должны дать информацию для принятия ключевых политических решений. При других условиях затраты на проведение оценки воздействия, вероятно, перевесят ее выгоды.

В чем состоит различие между мониторингом и мониторингом эффективности?

При мониторинге непрерывно отслеживаются входные данные, действия и промежуточные результаты. Мониторинг эффективности идет чуть дальше, измеряя краткосрочные и среднесрочные конечные результаты программы, чтобы можно было судить, действительно ли они были достигнуты. Несмотря на термин «мониторинг», это фактически оценка, очень близкая к оценке воздействия, но она не устанавливает причинно-следственную связь между фактическим конечным результатом и реализацией программы.

Всегда ли необходимо проводить анализ «затраты-выгоды» или анализ эффективности затрат?

Анализ затрат программы показывает отношение между затратами и промежуточными результатами и между затратами и конечными результатами. Для этого зачастую достаточно использовать анализ эффективности затрат, который сопоставляет данные программы с показателями аналогичной программы (он дает относительный показатель затрат). Анализ «затраты-выгоды», наоборот, измеряет затраты программы или политики в

абсолютном выражении, сопоставляя затраты с выгодами. Анализ эффективности затрат относительно прост, а анализ «затраты-выгоды» является более сложным (и, следовательно, дорогостоящим), поскольку при этом также делается попытка монетизировать нематериальные выгоды (такие как чувство собственного достоинства и благополучие, которые являются субъективными показателями).

Во время неофициальной встречи глава департамента занятости Министерства труда сообщает вам, что планируется внедрить программу рабочих ваучеров, предназначенную для молодежи в возрасте 18–24 лет, чтобы повысить ее уровень занятости. В основе схемы лежит гарантийное письмо на оплату суммы 150 долларов США в месяц в течение шести месяцев тем предприятиям частного сектора, которые примут на работу молодых людей, получивших ваучер. Министерство планирует ввести такие ваучеры на пилотной основе лишь в одном регионе страны (в общей сложности 600 ваучеров) в течение одного года, чтобы доработать структуру программы и процедуры ее реализации до последующего расширения программы, которое запланировано на следующий год. Министерству необходимо выяснить, будет ли ваучер действовать лучше, чем существующая программа субсидирования заработной платы. Эта программа включает полное возмещение взносов в систему социального обеспечения, выплачиваемых работодателями. Возмещение осуществляется Национальным агентством по занятости за прием на работу безработных на максимальный срок шесть месяцев. Главу департамента интересует, какой вид оценки лучше выбрать для пилотной программы.

Упражнение <<<<<

Выбор вида оценки



Проверьте свой ответ

Вероятно, мониторинг эффективности, объединенный с анализом эффективности затрат, даст ответ на большинство вопросов министерства. Кроме отслеживания входных данных, действий и промежуточных результатов (по которым можно судить о результативности ваучерной программы), при мониторинге эффективности измеряются также краткосрочные конечные результаты (в данном случае это уровень занятости участников программы по завершении действия ваучерной схемы). Этот уровень может сравниваться с общим уровнем трудоустройства для стандартной схемы субсидирования заработной платы. То же самое относится к затратам.

Предположим, что в конце ваучерной программы стали работать 420 молодых людей (что составляет 70-процентное трудоустройство), при этом общая стоимость программы составляет 450 000 долларов (600 ваучеров умножить на 150 долларов и умножить на среднюю продолжительность пять месяцев). Это означает, что на одного занятого молодого человека затраты программы составили 1071 доллар. Если средние затраты на одного человека при использовании схемы субсидирования заработной платы выше, чем при использовании ваучерной схемы, то ваучеры более эффективны; если ниже, то более эффективно субсидирование заработной платы. Еще одним возможным вариантом для измерения эффективности является сравнение среднего почасового заработка трудоустроенных участников. Например, схема субсидирования заработной платы может дать более высокий уровень занятости, но на низкооплачиваемых рабочих местах, в то время как ваучерная схема помогает участникам получить рабочие места с более высокой заработной платой.

Учитывая пилотный характер ваучерной схемы, при оценке воздействия можно было бы с уверенностью установить, повышает ли программа вероятность трудоустройства участников. Однако есть две проблемы, которые в этом случае могут сделать оценку воздействия нецелесообразной. Во-первых, предполагаемые временные рамки расширения программы. Один год после начала программы может быть слишком коротким сроком, чтобы проявился весь эффект программы. Во-вторых, число задействованных участников (600 человек) может быть слишком мало для получения достоверных оценок (см. Часть II данных учебных материалов).



Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

2

- 2.1. Системы управления эффективностью: введение
- 2.2. Измерение эффективности программ молодежной занятости
- 2.3. Формулирование задач программ молодежной занятости

1

2

3

4

5

Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- перечислить основные процессы в системе управления эффективностью (или управления по результатам);
- кратко описать основные особенности измерения эффективности программ молодежной занятости;
- определить задачи программы молодежной занятости.

Упражнения

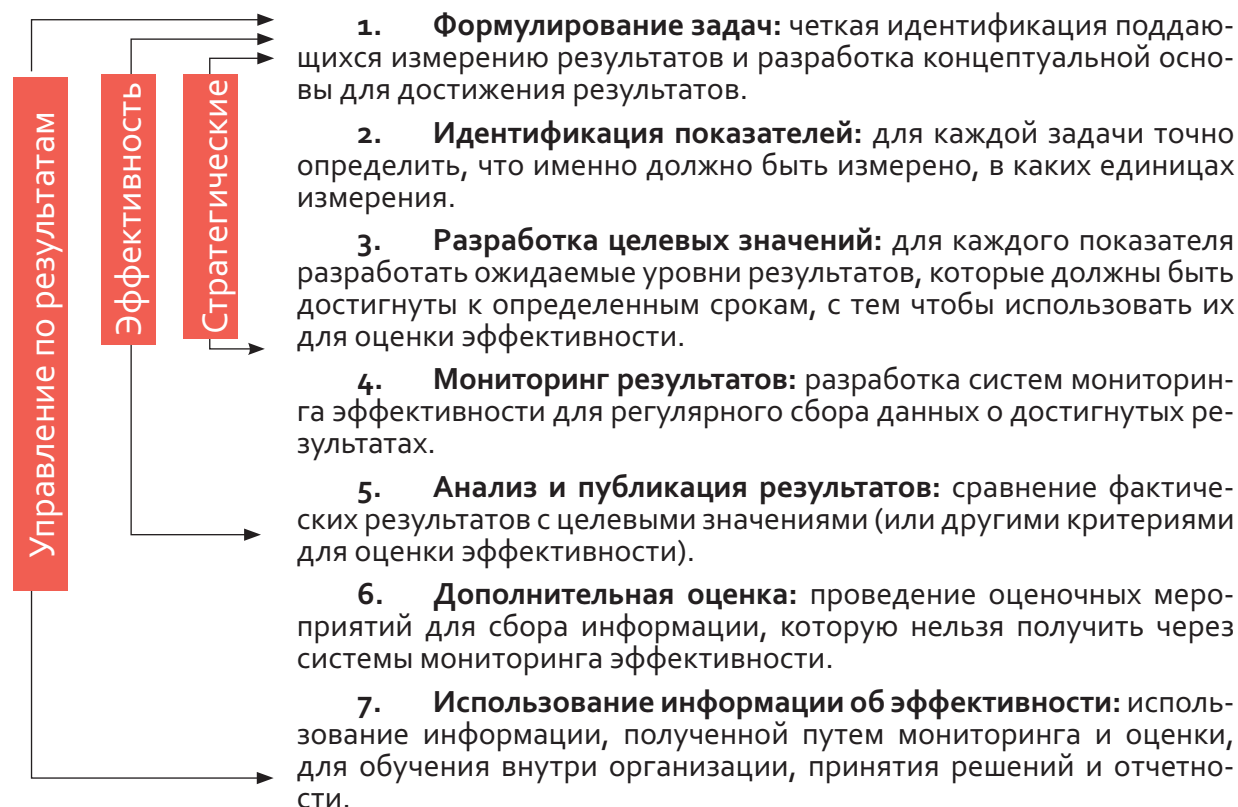
- В чем состоят задачи?

Управление эффективностью, или управление по результатам, является стратегией, разрабатываемой с целью изменить в методах работы организации для повышения ее эффективности (улучшения результатов). Системы управления, которые отслеживают конечные результаты, оценивают воздействие программ и заменяют менее результативные программы более результативными, служат для разработки государственной политики во многих странах – членах ОЭСР с конца 1980-х годов⁷.

Измерение эффективности, также известное как мониторинг по результатам или мониторинг эффективности, процесс, включающий определение задач программы, разработку показателей, сбор и анализ данных о полученных результатах.

Основное назначение системы управления по результатам состоит в том, чтобы получать и использовать информацию об эффективности для обучения внутри организации и принятия решений. Создание системы управления по результатам включает семь этапов:

2.1 Системы управления эффективностью: введение



⁷ Такой подход был введен также агентствами по сотрудничеству в целях развития с конца 1990-х годов для повышения результативности своих действий. В этом качестве данные агентства в настоящее время используют управление по результатам на уровне проекта, страновой программы и на уровне агентства. См. OECD-DAC: Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience. Background report, (Paris, OECD, 2000), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf

Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

Первые три этапа относятся к стратегическому планированию. Этапы 1–5 представляют собой измерение эффективности, а все семь этапов вместе составляют систему управления по результатам, которая объединяет информацию мониторинга и оценки и обеспечивает ее использование в целях стратегического планирования.

Измерение эффективности закладывается на уровне проекта, где цепочка результатов (или логическая матрица) графически показывает, как входные данные, действия, промежуточные и конечные результаты проекта будут, предположительно, способствовать достижению общей цели. Как инструмент управления измерение эффективности используется для оценки качества предоставления услуг и для оценки конечных результатов, достигнутых государственными мероприятиями и программами (например, в области здравоохранения, образования, службы занятости и социального обеспечения).

В области занятости измерение эффективности используется для вычисления конечных результатов работы служб и программ занятости. Это обычно относится к деятельности, осуществляемой государственной службой занятости как непосредственно, так и через подрядчиков, и направленной на выполнение задач в области политики занятости данной страны. Но измерение эффективности можно (и следует) также использовать для определения конечных результатов любой программы, которая направлена на улучшение показателей, демонстрируемых определенными группами граждан, на рынке труда, независимо от масштаба программ и организации/ведомства, которое их осуществляет. Измерение эффективности программ занятости вполне может быть частью проекта, реализуемого на средства донорских фондов каким-либо агентством по международному развитию или национальной или международной неправительственной организацией. Когда в рамках проекта прямо или косвенно реализуются программы занятости, необходимо запланировать два вида оценок: 1) измерение эффективности программ и услуг занятости, реализуемых в рамках проекта; 2) оценка самого проекта (см. пример ниже).

Проект «Партнерство по вопросам занятости молодежи в Сербии», осуществлявшийся Международной организацией труда (МОТ) в период 2007–2010 годов, имел две основные задачи: 1) накопление опыта в разработке и реализации программ молодежной занятости местными институтами рынка труда; 2) пилотирование интегрированного комплекса программ рынка труда, направленных на повышение возможностей трудоустройства и улучшение перспектив занятости неблагополучной молодежи.

В апреле 2010 года в рамках проекта было проведено измерение эффективности пилотных программ молодежной занятости, которые выполнялись в сотрудничестве с Министерством экономики и регионального развития и Национальной службой занятости Сербии (НСЗ). Программы включали профессионально-техническое обучение, субсидирование заработной платы и заключение договоров об обучении на рабочем месте. Было проведено измерение уровня занятости и среднемесячного заработка молодых людей, которые участвовали в программах, разработанных в рамках проекта. Было выполнено последующее обследование, с тем чтобы выявить статус и заработок участников программ на рынке труда (занятость/безработица) после завершения их участия в программе. Результаты были сопоставлены с показателями уровня занятости и заработком для других действующих программ рынка труда, предназначенных для молодежи, которые выполнялись службой занятости в тот же самый период.

Результаты измерения эффективности были переданы для оценки проекта, которая проводилась в конце 2010 года и цель которой заключалась в оценке актуальности, результативности, эффективности и устойчивости всех составляющих проекта (создание институтов/служб, занимающихся вопросами занятости, разработка политики молодежной занятости, разработка и реализация программ).

Пример <<<<<

Партнерство по вопросам занятости молодежи в Сербии (YEPS, 2007–2010 годы)

Источник: Youth employment and partnership in Serbia (Final Evaluation Summary), Project SRB/07/01/ITA, www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS_150344/lang--en/index.htm



2.2

Измерение эффективности программ молодежной занятости

Измерение эффективности программ молодежной занятости позволяет ответственным лицам и специалистам определять эффективность применительно к отдельным людям, типам программ и географическим территориям. Этими людьми является молодежь, обычно в возрасте 15–24 лет (или 29 лет – в зависимости от принятого в стране определения понятия «молодежь»), которая сталкивается (или может столкнуться) с трудностями в получении работы. Измерение эффективности может использоваться, например, для сравнения результатов программы для молодых мужчин и молодых женщин, подростков и молодых людей, молодежи с более низкими и более высокими уровнями образования и т. д.

Программы молодежной занятости могут иметь много различных форм. Все они решают задачи на рынке труда, а именно, повышение уровня занятости, взаимосвязь заработка с видом занятости, возможности трудоустройства (т. е. есть способность найти и сохранить работу). Мониторинг эффективности позволяет сравнивать конечные результаты различных программ для одних и тех же (или аналогичных) групп участников. Например, можно сравнить уровень занятости и заработок молодых людей, которые участвовали в школьных программах профессиональной подготовки, с такими же показателями для молодых людей, участвовавших в программах обучения на рабочем месте.

Кроме отслеживания входных данных и промежуточных результатов, при мониторинге эффективности программы измеряются общие (краткосрочные) и конечные результаты определенной программы по сравнению с поставленными задачами и целями (там, где такие задачи и цели были поставлены). Выводы мониторинга эффективности дают информацию для улучшения как системы управления программой (т. е. методов реализации), так и ее конечных результатов. Для измерения эффективности программы, как правило, отслеживаются легко собираемые данные о соблюдении правил выполнения программы; входные данные, ключевые для целей программы (например, характеристики участников); ожидаемые промежуточные результаты (например, число участников программы или число тех, кто полностью завершил программу) и краткосрочные конечные результаты (такие как занятость и заработок участников).

Создание системы мониторинга эффективности для измерения конечных результатов программ молодежной занятости включает четыре этапа: 1) формулирование задач программы (рассматривается в следующей части данного модуля); 2) идентификация показателей эффективности (Модуль 3); 3) определение исходного состояния и разработка целевых значений (Модуль 4); 4) мониторинг результатов (Модуль 5).

Первым этапом измерения эффективности должно быть уточнение задач программы. Необходимо дать точные определения поддающихся измерению результатов, которые должны быть достигнуты в течение рассматриваемого периода, и определить средства для выполнения этих задач (т. е. ресурсы и действия/процессы). Задачи должны быть сформулированы на этапе разработки программ.

2.3.1. Разработка программ молодежной занятости

Процесс, лежащий в основе разработки программ молодежной занятости, и его связи с циклом политики молодежной занятости показаны на Рис. 2.1.

Шаг 1 рассматриваемого процесса состоит в том, чтобы добиться ясного понимания характера и масштабов проблемы молодежной занятости. Для этого необходим сбор и анализ статистических данных о предложении рабочих мест для молодежи, спросе на рабочую силу и условиях работы (ситуационный анализ). Доступность информации об основных показателях рынка труда молодежи является необходимым предварительным условием для определения особенностей и закономерностей (тенденций) в сфере молодежной занятости. Если эта информация не является легкодоступной, необходимо провести обследование рынка труда молодежи, чтобы выяснить ситуацию, в которой находятся молодые люди на рынке труда⁸. Анализ ключевых показателей рынка труда молодежи будет использован для выявления тех факторов, которые с наибольшей вероятностью влияют на результаты в сфере занятости молодежи. Этот процесс позволяет составить профиль молодежных групп населения (а также отдельных лиц), которые с наибольшей вероятностью находятся в неблагоприятном положении на рынке труда.

Шаг 2 рассматриваемого процесса состоит в том, чтобы проанализировать существующую политику и программы молодежной занятости и затем отобразить институциональную структуру, которая управляет рынком труда молодежи, – включая те роли, которые играют организации работодателей и работников. Результаты анализа ситуации с молодежной занятостью позволяют выявить основные проблемы, на решение которых будет направлена программа.

⁸ Основными источниками данных о занятости молодежи являются национальные обследования рабочей силы, обследования предприятий и административные данные по вопросам труда (например, данные организаций социального обеспечения, государственных и частных бюро по трудоустройству, систем страхования по безработице и ведомств государственной службы). Для получения дополнительной информации о требованиях к данным и источниках данных, которые необходимы для проведения анализа ситуации в сфере молодежной занятости, см. F. Mehran: Youth employment: A training module on data requirements and analysis (готовится к выпуску в МОТ).

2.3 Формулирование задач программ молодежной занятости

Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

Шаг 3 рассматриваемого процесса состоит в том, чтобы идентифицировать основные проблемы молодежной занятости и установить значимые причинно-следственные связи между ними. Этот процесс помогает продумать пути и средства разрешения указанных проблем⁸. Причинно-следственный анализ раскрывает потенциальную первопричину проблемы, например, причину, которая может объяснить следствие, непосредственно или через цепочку событий, и, если эту причину устранить, то появится возможность устранить или уменьшить проблему. После идентификации основных проблем молодежной занятости их можно ранжировать по приоритету.

Шаг 4 рассматриваемого процесса состоит в том, чтобы сформулировать политику, основанную на вышеуказанной идентификации и ранжировании основных проблем молодежной занятости. Это включает несколько этапов: 1) сформулировать задачи и цели молодежной занятости; 2) выбрать выполнимые и приемлемые по стоимости варианты этой политики для достижения поставленных задач и решения основных выявленных ранее проблем молодежной занятости; 3) сформулировать конечные результаты, промежуточные результаты и конкретные действия; 4) распланировать средства и ресурсы, необходимые для решения задач и достижения целей; 5) разработать соответствующие механизмы мониторинга и оценки.

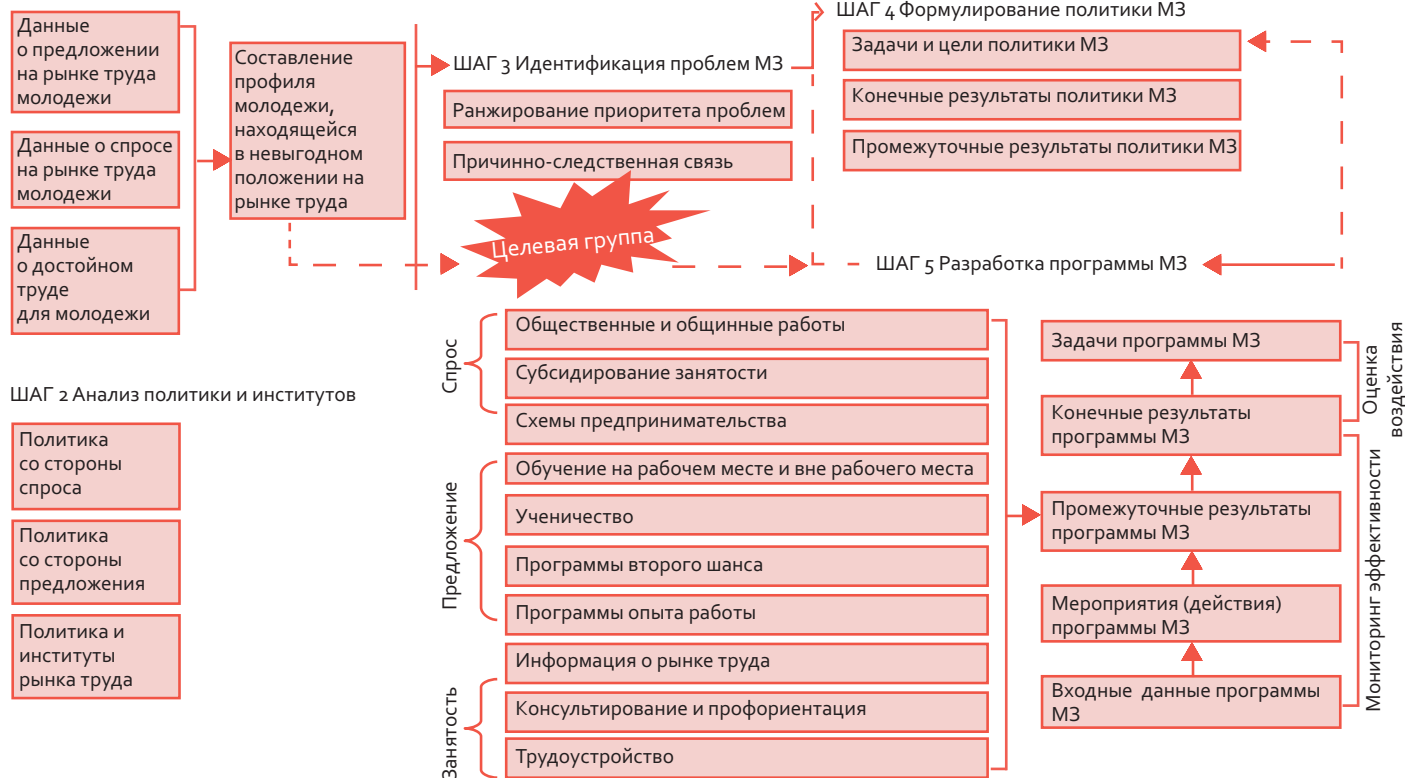
Шаг 5 рассматриваемого процесса состоит в том, чтобы разработать программы молодежной занятости. Как правило, они являются итогом политики (молодежной) занятости, но могут также разрабатываться на основе политики какого-либо другого направления (такой как политика сокращения бедности или политика национального развития) или могут быть сформулированы за пределами существующей политической структуры (например, программа общественных работ при чрезвычайной ситуации, созданная для обеспечения возможностей кратковременного дохода для групп населения, пострадавших от стихийного бедствия).

Независимо от того направления политической деятельности, частью которого являются программы молодежной занятости, их разработка основывается на доскональном знании рынка труда молодежи и институциональной среды (Шаги 1 и 2) и определения ключевых проблем в сфере молодежной занятости (Шаг 3).

⁸ G. Rosas and G. Rossignotti: Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment (Geneva, ILO, 2008).

Рис. 2.1. Политика молодежной занятости (МЗ) и процесс разработки программы

ШАГ 1 Сбор и анализ данных МЗ



На практике, разработка программы включает по крайней мере четыре этапа:

- Разработка программы**
- 1** Анализ данных о молодежной занятости для понимания, какие причины лежат в основе имеющихся проблем с трудоустройством молодежи (на стороне спроса и на стороне предложения).
 - 2** Составление профиля групп населения, находящихся в невыгодном положении на рынке труда.
 - 3** Определение целевых подходов (например, подбор групп/людей, наиболее подверженных проблемам занятости, для программ такого типа, которые с наибольшей вероятностью будут результативными). Именно на этом этапе определяется тип программы, ее продолжительность, охват проблемных вопросов, которые она должна решить.
 - 4** Формулирование задач, действий, промежуточных и конечных результатов программы, и распределение ресурсов.

**Измерение
эффективности**

Введение в мониторинг эффективности программ молодежной занятости

В идеальном случае необходимо также определить методы мониторинга и оценки (это составило бы пятый и заключительный шаг разработки программы), однако без детализации. Для этого все элементы четвертого этапа разработки программы (задачи, промежуточные и конечные результаты, деятельность и входные факторы) надо сначала перевести в измеримые показатели.

2. 3.2. Формулирование задач программ молодежной занятости

Для измерения эффективности необходимо, чтобы задачи программы молодежной занятости были четко сформулированы и могли измеряться в количественных показателях.

>>>>> Пример

**Последствия
плохо
сформулированных
задач
программы
молодежной
занятости**

Правительство решило инвестировать 3 млн долларов в общественные работы для бедной молодежи в регионах, охваченных наводнениями. При разработке программы определяют: 1) критерии приемлемости для отдельных участников (молодежь в возрасте 15–24 лет, без работы, проживающая в областях, охваченных наводнениями, с месячным доходом домохозяйства ниже 75 долларов); 2) вид работ, имеющих право на финансирование (лишь восстановление жилья, разрушенного наводнениями); 3) средняя продолжительность работ для участников программы (три месяца) и уровни компенсации (минимальный размер оплаты труда). Однако в программе ничего не сказано о том, какие результаты в ней предполагается достичь.

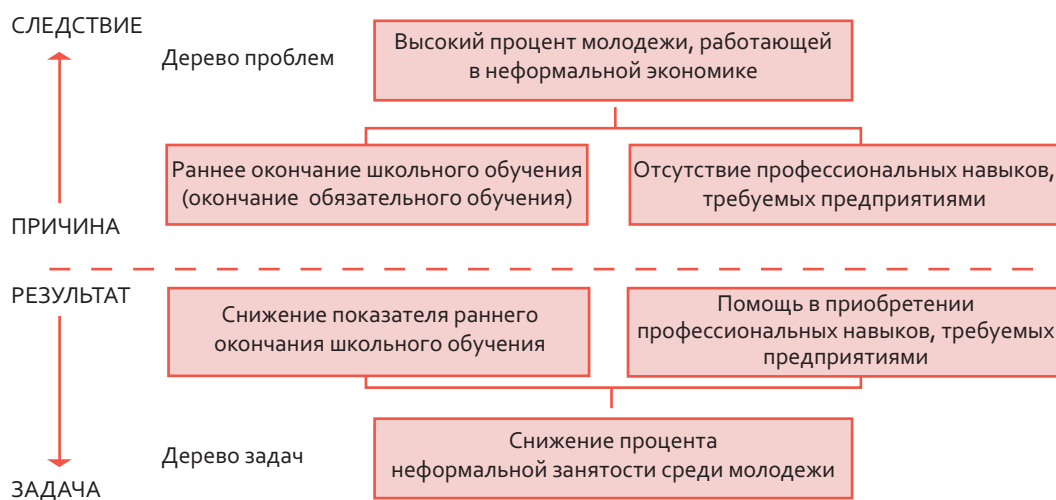
Как правило, если не указано иное, в системе мониторинга эффективности используются два показателя для измерения успеха программ занятости: уровень занятости участников при контрольном обследовании и суммарные затраты. Если схему общественных работ оценивать лишь по этим двум показателям (где самой важной является занятость), то результаты, вероятно, принесут разочарование, поскольку общественные работы обычно имеют ограниченное влияние на перспективы повторного трудоустройства участников программ и могут быть дорогостоящими.

Если задача состоит в том, чтобы обеспечить возможность временных заработков молодым членам домохозяйств, пострадавших от наводнений, и восстановить жилье, более целесообразными были бы другие показатели, такие как: 1) выполненная работа в человеко-днях; 2) доля домохозяйств, проживающих в восстановленных жилищах (от общего числа жилищ, разрушенных наводнениями); 3) уровни потребления/доход домохозяйств участников общественных работ (во время программы); 4) доля молодежи, занятой на общественных работах (от общего числа молодежи, пострадавшей от наводнения) и т. д.

Полезным инструментом для разработки задач является графически представленное дерево задач. Она может помочь идентифицировать причины и следствия проблем молодежной занятости (дерево проблем) и затем помочь структурировать программу, показывая, как можно взяться за решение этих проблем (дерево задач). Как только основные проблемы молодежной занятости (на национальном, региональном или местном уровне) и причины их возникновения получают оценку и формулировку, они становятся задачами, которые должны быть решены. Этот процесс требует максимального участия всех сторон с привлечением организаций работодателей и работников, а также представителей самой молодежи.

На Рис. 2.2 показан упрощенный пример причинно-следственных отношений, выявленных при анализе проблем, а также задачи и конечные результаты.

Рис. 2.2. Дерево проблем и дерево задач



В приведенном выше примере идентифицированы четкие причинно-следственные связи между работой в неформальной экономике и ранним уходом из школы и отсутствием профессиональных навыков, требуемых предприятиями. Программа молодежной занятости, предлагающая молодежи профессионально-техническое обучение, которое даст необходимые для трудоустройства навыки, могла бы способствовать сокращению неформальной занятости. Задачей такой программы могло бы быть «обеспечить молодежь профессиональными навыками, необходимыми для занятости на предприятиях в формальной экономике». В частности, успеху такой программы могло бы помочь измерение двух показателей: 1) тип и уровень профессиональных навыков, приобретенных участниками (измеряется как процент участников, успешно сдавших тесты); 2) уровень занятости участников на формальных предприятиях по окончании программы.



Вопросы и ответы

Как работает система управления эффективностью?

Управление эффективностью представляет собой систему, которая отслеживает результаты программы и оценивает какие действия могут повысить результативность мероприятий программы (или политики).

Что такое измерение эффективности?

Измерение эффективности представляет собой систему мониторинга, которая непрерывно отслеживает входные данные, действия, промежуточные конечные результаты программы молодежной занятости на основе критериев, называемых показателями эффективности. Измерение эффективности программ молодежной занятости происходит в несколько этапов: 1) уточнение/определение задач программы; 2) определение показателей эффективности; 3) разработка целевых значений; 4) измерение результатов; 5) представление результатов.

Как разрабатываются программы молодежной занятости?

Как правило, разработка программ молодежной занятости включает пять этапов. На первом этапе выполняется анализ данных рынка труда для выявления причинно-следственных связей в возникновении проблем молодежной занятости. На втором этапе выявляются группы молодежи с наиболее неблагоприятным положением на рынке труда (составление профиля группы). Третий этап включает подбор целевых групп в такие программы занятости, где упор будет делаться на решение проблем данных групп. На четвертом этапе внимание сосредоточено на формулировании промежуточных и конечных результатов и действий в рамках программы, а также выделении человеческих и финансовых ресурсов. На заключительном этапе определяются методы мониторинга и оценки для измерения конечных результатов программы.

Почему программы молодежной занятости должны иметь четко сформулированные задачи?

Задачи программы молодежной занятости лежат в основе разработки показателей эффективности – иными словами, параметров, которые будут использоваться для того, чтобы отслеживать ход выполнения программы и решать, приносит ли программа ожидаемые результаты. Отсутствие или нечеткость задач отразится на указанных параметрах, в результате чего важные аспекты программы не будут отслежены и измерены.

Дополнительное чтение

<<<<<

Cockx, B. 1998. *The design of Active Labour Market Policies. What Matters and What Doesn't?* (IRES and Department of Economics, Université Catholique de Louvain).

Cockx, B. 2000. "The design of active labour market policies: Building in effective incentives", in *International Labour Review* (Vol. 139, No. 4), pp. 457–480.

Calmfors, L. 1994. *Active Labour Market Policy and unemployment – A framework for the analysis of crucial design features*, OECD Economic Studies No. 22 (Paris, OECD).

Grubb, D. 2004. "Principles for the performance management of Public Employment Services", *Public Finance and Management* (Vol. 4, No. 3), pp. 352–398.

OECD-DAC. 2000. *Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience. Background report* (Paris, OECD), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf

Вы собираетесь провести измерение эффективности новой программы обучения на рабочих местах, которую ваше агентство реализует в течение последних двух лет для молодежи с неполным средним образованием. Для сопоставления результатов ваше агентство решило провести аналогичное измерение для действующей на рынке труда государственной программы под названием «Первый опыт работы» (First Work Experience – FWE), которая началась в то же время, что и ваша программа, и направлена на аналогичную целевую группу. Характеристики программы FWE изложены в «Призыве подать заявку», рекламируемом в национальных СМИ.

- В программу FWE может вступить молодежь со средним и высшим образованием (в возрасте 18–29 лет), закончившая учебное заведение не более чем за один–два месяца до публикации «Призыва подать заявку».
- FWE предлагает полностью субсидированную занятость на предприятии государственного или частного сектора продолжительностью от шести месяцев (для выпускников средней школы) до 12 месяцев (для выпускников вузов) для приобретения опыта работы в изучаемой области.
- Участники получают чистую ежемесячную заработную плату в диапазоне от 100 долларов (для выпускников средней школы) до 150 долларов (для выпускников вузов).
- Предприятия-партнеры отвечают за аттестацию профессиональных навыков, приобретенных участниками на рабочем

Упражнение <<<<<

В чем состоят задачи?

>>>>> Упражнение

В чем состоят задачи?

продолжение

месте. Работодателей не обязывают оставлять у себя молодых рабочих по истечении срока программы.

Процедуры, разработанные службой занятости для управления программой FWE, не обеспечивают дополнительную информацию о структуре программы. Молодых людей направляют в FWE в порядке поступления, и в настоящее время нет никаких признаков того, что для программы будет проводиться оценка.

Вы должны разработать показатели для измерения эффективности программы FWE, чтобы появилась возможность сравнить ее результаты с результатами вашей программы обучения на рабочем месте. Но сначала вы должны будете сформулировать задачи программы.

>>>>>

Проверьте свой ответ

Программу характеризуют три принципиально важных момента, приведенные в тексте: 1) программа предназначена для молодых людей, недавно закончивших учебное заведение (что указывает на недостаток опыта работы как барьер для входа на рынок труда); 2) молодежь устраивают на предприятия, чтобы они освоили профессиональные навыки по специальности; 3) предприятия обязаны провести аттестацию приобретенных навыков.

Следовательно у программы две основных задачи: обеспечить молодым выпускникам опыт работы, который требуется рынком труда; дать им возможность приобрести профессиональные навыки, которые требуются для выбранной специальности. Таким образом, эффективность при контрольном обследовании измеряется двумя основными показателями: 1) доля участников, работающих по выбранной специальности; 2) доля участников, аттестованных как компетентные в выбранной специальности.



Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости

3

- 3.1. Показатели эффективности: основные принципы
- 3.2. Показатели процесса
- 3.3. Показатели конечного результата

1

2

3

4

5

Разработка показателей
эффективности для программ
молодежной занятости

Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- разработать показатели для измерения эффективности программ молодежной занятости (показатели процесса и конечного результата).

Упражнения

- Выбор показателя процесса
- Определение показателей эффективности

Показатели эффективности представляют собой конкретные количественные и качественные параметры выполнения программы, которые можно легко вычислять и отслеживать на регулярной основе. Структура этих показателей определяет, какие данные необходимо собрать и проанализировать (см. Модуль 5). Количественные показатели измеряют изменения какой-либо определенной величины (численное значение, среднее или медианное значение) и процент изменения. Качественные показатели дают возможность лучшего понимания изменений в отношениях, представлениях, мотивах и поведении людей. Качественные показатели более трудоемки с точки зрения сбора, измерения и анализа, особенно на ранних этапах выполнения программы.

Указанные показатели должны разрабатываться самими пользователями. Как уже говорилось, система мониторинга и оценки нужна не ради получения большого объема информации, а для получения данных, использование которых повысит результативность применяемой политики (программы). На начальном этапе можно работать с достаточно большим количеством показателей, постепенно отсеять лишние и оставить только те, которые необходимы для совершенствования и управления программой.

Показатели эффективности должны отвечать требованиям SMART, а именно: быть конкретными (точно отражать требуемую информацию); измеримыми (требуемую информацию легко получить в нужном исчислении); соотносимыми (каждый показатель отражает конкретные параметры работы по программе); достижимыми (возможно получение данных с разумной периодичностью и по реалистичной стоимости) и адресными (показатели описывают характеристики группы населения, связанной с программой).

Вставка 3.1. Практические рекомендации для разработки показателей

Уместность. Показатели должны соответствовать потребностям пользователя и назначению мониторинга. Они должны ясно показывать пользователю, имеется ли (или не имеется) продвижение в решении поставленных задач.

Разбивка данных. Данные необходимо разбивать в соответствии с измеряемыми параметрами. Например, для людей основная разбивка делается по полу, возрастной группе, уровню образования и другим личным характеристикам, полезным для понимания функционирования программы. Для услуг и (или) программ разбивка данных делается, как правило, по типу услуги/программы.

3.1 Показатели эффективности (основные принципы)

Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости

Вставка 3.1. Практические рекомендации для разработки показателей

продолжение

Понятность. Показатели должны быть удобны в использовании и понятны, а данные для их расчета должны собираться относительно просто.

Четкость определения. Нечетко определенный показатель будет допускать различные интерпретации и может по-разному измеряться в разное время и в разных местах. Поэтому целесообразно указывать источник используемых данных и давать примеры/методы расчетов. Например, для показателя «занятость участников при контрольном обследовании» потребуется: 1) конкретизация того, что является занятостью (работа в течение по крайней мере одного часа за плату деньгами или натурой или для получения прибыли в течение 10 дней, предшествующих измерению); 2) определение участников (те, кто посещал по крайней мере 50 % мероприятий программы); 3) детальное отслеживание в последующий период (спустя шесть месяцев после завершения программы). Необходимо также продумать, как определить стандарт или точку отсчета. Например, при рассмотрении статуса молодых людей, что является нормой – ситуация с занятостью среди молодежи в конкретном регионе или на национальном уровне?

Следует выбирать небольшое число показателей. Каких-либо строгих правил определения оптимального числа показателей не существует, но практика показывает, что пользователю необходимо избегать: перегруженности информацией и ее чрезмерного накопления (поскольку из-за слишком большого объема данных и сложной системы их анализа важная информация может быть утеряна или скрыта). Частая ошибка состоит в техническом переусложнении системы мониторинга и оценки. Это случается в основном с показателями эффективности при системе мониторинга, генерирующей сотни показателей, большинство которых не используется.

Конкретность. Выбор показателей должен отражать те проблемы, на решение которых нацелена программа молодежной занятости. Например, программа ориентирована на предоставление молодежи, вынужденной оставить школу, возможности приобрести трудовой опыт. Она должна включать показатели охвата (сколько молодых людей среди всех оставивших школу участвуют в программе), тип предприятий, где приобретается опыт работы и специальность, а также число выпускников программы, которые впоследствии получили работу, с разбивкой по индивидуальным характеристикам (пол, уровень образования, статус домохозяйства и т. д.).

Вставка 3.1. Практические рекомендации для разработки показателей

Затраты. Между показателями и стоимостью сбора данных для измерения этих показателей должно быть оптимальное соотношение. Если сбор данных становится слишком дорогостоящим и трудоемким, использование показателя может оказаться нецелесообразным.

Техническая обоснованность. Данные должны быть достоверными. Пользователя необходимо информировать о структуре показателей и используемых источниках. Необходимо вкратце рассмотреть значение и интерпретацию показателей и, что наиболее важно, их ограничения. Показатели должны быть доступны своевременно, особенно если они используются для обеспечения обратной связи во время выполнения программы.

Работа на перспективу. Хорошо разработанная система показателей не должна ограничиваться отражением текущего состояния дел. Показатели должны также измерять тенденции в динамике.

Адаптируемость. Показатели должны легко адаптироваться для использования в различных регионах и различных ситуациях.

продолжение

Источник: Adapted from Canadian International Development Agency (CIDA): Guide to Gender-Sensitive Indicators (Ottawa, CIDA, 1997).

Показатели эффективности программы молодежной занятости должны отражать результаты каждого этапа программы, а не только ее конечные результаты. Информация о процессе полезна для документальной фиксации выполнения программы в динамике и объяснения различий между разными площадками выполнения программы. Информация об отдельных участниках (такая как пол, возрастная группа, национальная принадлежность, состояние здоровья, уровень образования, продолжительность периода безработицы и т. д.) позволяет пользователям судить о соответствии критериям адресности. Некоторые примеры наиболее распространенных показателей процесса, методы вычисления и разбивка данных показаны в Табл. 3.1. Источники, сбор и анализ данных подробно рассматриваются в Модуле 5.

3.2 Показатели процесса

Таблица 3.1. Пример показателей процесса
(измерение и разбивка данных)

	Показатели процесса	Метод вычисления	Разбивка данных
1	Состав зачисленных / участников / окончивших программу	$\frac{\text{Число зачисленных в программу за период}}{\text{Общее число зачисленных в период } t} \times 100$	– по типу программы – по характеристикам людей <i>Программа</i> (профессиональная подготовка, субсидирование, самозанятость, общественные работы) <i>Люди</i> (по полу, возрастной группе, уровню образования, продолжительности безработицы, типу неблагополучия, предыдущему занятию/опыту работы)
2	Изменение числа зачисленных / участников / окончивших программу	$\frac{\text{Число участников в период } t}{\text{Число участников в период } t-1}$	– –
3	Приток зачисленных (или участников)	$\frac{\text{Число вновь зачисленных в период } t}{\text{Число зачисленных на конец периода } t-1}$	– –
4	Степень охвата целевой группы населения (зачисленных / участников / окончивших программу)	$\frac{\text{Число зачисленных в программу}}{\text{Общая целевая группа населения}} \times 100$	– –
5	Реализация	$\frac{\text{Число реализованных мероприятий}}{\text{Число запланированных мероприятий}}$	– –
6	Средний размер затрат на одного зачисленного / участника / окончившего программу	$\frac{\text{Общая стоимость программы}}{\text{Общее число зачисленных}}$	– по типу программы (профессиональная подготовка, субсидирование, самозанятость, общественные работы)

Примечание: *Зачисленными являются все лица, вступившие в определенную программу. Участниками являются все лица, вступившие в программу и посещавшие ее в течение минимального промежутка времени (обычно определяемого правилами программы как минимальный период, необходимый для создания изменений, например 50 % продолжительности программы). Окончившими являются те лица, кто полностью окончил программу. Отсевшимися являются те лица, кто вышел из программы раньше истечения минимального периода, установленного правилами программы (разность между числом зачисленных и числом участников).

Например, показатель в строке 1 служит для того, чтобы определить, выполняются ли правила адресности программы. Так, в программе молодежной занятости, предназначенной для лиц с образованием ниже начального, доля зачисленных по признаку такого образования в общем количестве определяет, соблюдаются ли правила соответствия требованиям программы, и позволяет отслеживать площадки с лучшим/худшим соответствием этим правилам. Показатели в строках 2 и 3 служат для измерения динамики участия в программе. Как правило, по мере совершенствования программы число вступающих в программу увеличивается. Время t может быть любым временным интервалом (год, квартал или месяц). Показатель в строке 4 служит для измерения общего охвата программы.

В зависимости от охвата программы, знаменатель может быть общим числом молодежи (в стране, регионе, области или городе) или включать лишь лиц с определенными характеристиками (например только тех, кто является безработным, работает в неформальной экономике, имеет низкий уровень образования и т. д.). Показатель в строке 5 служит для измерения темпа выполнения программы по сравнению с начальным планом, а показатель в строке 6 используется для вычисления общих затрат (см. также следующий абзац).

Вам поручили управление новой программой, предназначенной для молодых людей, не занятых ни работой, ни учебой, ни профессиональной подготовкой (категория NEET – not in education, employment or training) в одном регионе на границе Европейского союза. Недавно проведенное обследование показывает, что доля молодежи в категории NEET в этом регионе увеличилась с 25 % два года назад до 30 % (или 20 000 молодых людей) в настоящее время. Средний национальный показатель составляет 15 %. Участникам программы (добровольцам) предлагается ваучер, который может быть использован на (повторное) поступление в общеобразовательное учреждение, на курсы профессионально-технического обучения или получение субсидированного рабочего места в частной компании. После выполнения второго из четырех запланированных этапов программы вы должны представить отчет о достигнутых результатах. Какие показатели лучше всего могут отразить ход выполнения программы, как вы будете их рассчитывать и какой уровень разбивки данных вы выберете?

Упражнение <<<<<

Выбор показателя процесса



Проверьте свой ответ

Наиболее важным показателем в этом случае является степень охвата целевой группы населения (общее число лиц, зачисленных в программу, умножить на 100 и поделить на общее число NEET в регионе), с разбивкой по всем имеющимся вариантам программы (школа, профессиональная подготовка и занятость) и индивидуальным характеристикам (особенно пол и максимальный уровень образования, полученного до участия в программе). Этот показатель сам по себе дает много данных для анализа, таких как: 1) выбор, предпочитаемый целевой группой (образование, занятость или профессиональная подготовка); 2) отношение между полом и уровнем образования участников и выбранным вариантом программы (например, девушки могут предпочесть возвратиться в школу, а юноши предпочтут профессиональную подготовку или занятость); 3) привлечение участников в программу (например, если только 200 молодых людей получили ваучер в течение первых двух этапов программы, необходимо исследовать причины столь низкого охвата).

Также требуют внимания еще два показателя:

- 1) изменение резерва для зачисления в программу (число зачисленных в программу на втором этапе по сравнению с числом зачисленных на первом, с разбивкой по имеющимся вариантам программы и индивидуальным характеристикам);
- 2) средний размер затрат на одного человека, зачисленного в программу (чтобы определить экономическую эффективность данной программы по сравнению с другими мероприятиями, имеющими такую же задачу и/или такую же целевую группу).

Простой числовой пример: на первом этапе программы было выделено 800 ваучеров (300 для зачисления в школу, 150 для профессиональной подготовки и 350 для трудоустройства), на втором – 1200 ваучеров (400 для школы, 200 для профессиональной подготовки и 600 для трудоустройства). Степень охвата в конце второго этапа составила 10 % целевой группы населения. Привлечение на втором этапе увеличилось на 50 % по сравнению с предшествующим периодом. Если темп привлечения сохранится таким же, как на первых двух этапах, то в течение 18 месяцев в программу будет включена вся целевая группа. Приоритетным результатом является занятость (47,5 % участников), далее идет зачисление в школу (35 % участников) и профессиональная подготовка (17,5 %).

Поскольку основная цель программ молодежной занятости состоит в том, чтобы помочь молодым людям получить работу, самыми значимыми показателями являются: 1) общий уровень трудоустройства (занятости) с разбивкой по характеристикам людей и типу программы; 2) средние затраты на трудоустройство одного молодого человека; 3) уровень заработка трудоустроенной молодежи.

При этом чем детальней будет разбивка данных, тем лучше, поскольку это позволяет сравнивать отдельных людей, программы и географические территории. Методы вычисления и разбивка данных показаны в Табл. 3.2 ниже.

3.3 Показатели конечного результата

Таблица 3.2. Показатели конечного результата (измерение и разбивка данных)

	Показатели конечного результата	Метод вычисления	Разбивка данных
1	Общие показатели трудоустройства (число людей)	$= \frac{\text{Число трудоустроенных лиц}}{\text{Общее число участников (включая отсеявшихся)}} \times 100$	– по типу программы – по характеристикам людей – по типу рабочего места <i>Программа</i> (профессиональная подготовка, субсидирование, самозанятость, общественные работы) <i>Люди</i> (по полу, возрастной группе, уровню образования, продолжительности безработицы, типу неблагополучия, предыдущему занятию/опыту работы) <i>По типу рабочего места</i> (по сектору экономики и размеру предприятия, куда трудоустроился участник, специальности, типу контракта, продолжительности контракта)
2	Зарботок	$= \frac{\text{Число людей, трудоустроенных на рабочее место и имеющих (почасовую) зарплату выше минимума}}{\text{Число трудоустройств}} \times 100$	– по типу программы – по характеристикам людей – по типу рабочего места
3	Затраты на одно трудоустройство	$= \frac{\text{Общие затраты}}{\text{Число трудоустройств}}$	– по типу программы

Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости

Вышеуказанная разбивка данных также позволяет судить о качестве достигнутых результатов.

Использование показателя общего трудоустройства без разбивки данных как показателя эффективности на деле имеет два основных недостатка:

1) вероятная распространенность краткосрочной занятости, когда участники программы станут безработными вскоре после завершения программы,

2) недостаточное различие между легко трудоустраиваемой молодежью (теми, кто в конечном счете получил бы работу, не участвуя в программе) и молодежью, находящейся в невыгодном положении на рынке труда (теми, кто, вероятно, будет долго находиться в состоянии безработицы, если их не направить в программы).

В первом случае администраторы программы могут испытать соблазн «обмануть» систему («игра в обход»), делая упор на краткосрочном трудоустройстве (без внимания к качеству), чтобы достичь цели программы (см. Модуль 4). Во втором случае возникает тенденция «отбора лучших», а именно выбор для участия в программе молодых людей с наибольшими шансами на успех, а не тех, кому эта программа больше всего необходима.

Разбивка данных, предложенная в Табл. 3.2, устраняет угрозу возникновения таких перекосов в реализации программы, предусматривая сбор данных по определенным характеристикам трудоустроенных людей и по типу работ, которые они выполняют. Разбивка данных по работе в формальной/неформальной экономике, где она возможна, также полезна для измерения трудоустройства участников на качественные рабочие места. Наконец, вычисление почасовой заработной платы помогает измерить повышение благосостояния более точно, чем общий заработок, поскольку у молодых рабочих могут быть более высокие заработки лишь потому, что они работают больше часов. Примеры показателей эффективности, используемых в программах занятости Соединенных Штатов, приведены ниже.

Пример <<<<<

Программы развития рабочей силы Соединенных Штатов

Критерии эффективности были первоначально установлены Министерством труда США в конце 1970-х годов в Законе о всеобщей занятости и профессиональной подготовке. Закон о партнерстве для производственного обучения, главная программа занятости в 1980 и 1990-х годах, потребовал сопоставления показателей занятости и заработка с суммарными затратами. Эти показатели включали уровень занятости при несубсидированной занятости, сохранение рабочих мест в течение шести месяцев, увеличение заработка и (или) ставки заработной платы, сокращение зависимости от пособий по безработице и приобретение профессиональных навыков. Практически упор делался на статус участников на рынке труда через 13 недель (три месяца) после завершения программы. Для молодежных программ показателями включали более широкое понятие успешного конечного результата с учетом профессиональной подготовки и образования (сюда входит получение свидетельства или степени, и повышение уровня базового образования). Наиболее часто используются следующие показатели:

Уровень занятости:

<<<<<

число участников, занятых через три месяца после завершения программы, по сравнению с общим числом участников

Уровень сохранения рабочих мест:

<<<<<

среди имеющих занятость – число участников, занятых в течение шести месяцев после завершения программы по сравнению с общим числом участников

Средний заработок:

<<<<<

средний заработок за последние шесть месяцев для участников, занятых в течение девяти месяцев после завершения программы

Источник: B.S. Barnow: The role of performance management in workforce investment programs (Washington, DC, Johns Hopkins University, 2009).



Затраты

Затраты являются еще одним важным критерием: он позволяет пользователям решить, является ли программа экономически эффективной, например, оправдывает ли уровень отдачи с точки зрения трудоустройства те ресурсы, которые были инвестированы⁹. Как правило, общие затраты программы сравниваются с затратами других программ, имеющих аналогичные задачи и аналогичные целевые группы.

Общие затраты включают:

- 1) выплаты поставщикам услуг (например, плата, переведенная учебному центру за проведение курса профессионально-технического обучения) или другим организациям (например, стоимость страхования участников во время их участия в программе);
- 2) выплаты отдельным участникам программы (например, компенсация расходов на проезд к учебной площадке, субсидирование расходов на проживание и т. д.);
- 3) административные расходы на управление программой.

Если программа передается частному поставщику услуг, административные расходы включаются в плату за услуги, переведенную поставщику, и отдельно не рассчитываются. Когда программой управляет определенная организация, простым методом расчета административных расходов на выполнение программы является отслеживание времени, которое сотрудники обычно тратят на каждого участника программы (количество часов на одного участника программы). Среднюю стоимость времени сотрудников можно вычислить из данных платежной ведомости. Далее удельные затраты на одного сотрудника умножают на общее количество часов, уделенных одному участнику программы, и общее число участников данной программы и получают приблизительные общие административные расходы программы.

Когда программой управляет государственная служба занятости (ГСЗ), поручать сотрудникам службы отслеживать – для расчета административных расходов – то время, которое они уделяют участникам программ, может быть проблематично. Альтернативный способ приблизительного определения таких затрат состоит в том, чтобы разделить все административные расходы ГСЗ в конце отчетного года (исключая пособия по безработице и перечисления на другие действующие программы рынка труда)

⁹ С точки зрения программ молодежной занятости термин «экономическая эффективность» относится к простой зависимости «стоимость – результаты» (т. е. стоимость программы в сопоставлении с числом трудоустроенных людей). Экономическая эффективность относится также к качеству трудоустройства, а не только к количеству (т. е. стоимость программы в сопоставлении с числом людей, трудоустроенных на «хорошие» рабочие места).

на общее количество зарегистрированных безработных, чтобы получить средние общие административные расходы на одного безработного в год, месяц и день. Сумму административных расходов на одного безработного в день умножают на среднее число дней, уделенных каждому участнику. Получаемую таким образом общую сумму прибавляют к перечислениям, сделанным на каждого участника программы, и получают приблизительные общие затраты на одного человека в программе (см. пример ниже).

ГСЗ осуществляла программу обучения на рабочем месте, предназначенную для молодежи с низким уровнем образования. Программа предусматривала ежемесячную компенсацию за взятого на работу участника программы в течение трех месяцев и учебный грант предприятиям (единовременно выплачиваемая сумма). Суммарное перечисление на программу в прошлом году составило 84 000 евро. Общее число участников составило 100 человек.

Общее количество безработных, зарегистрированных в конце прошлого года, составило 8400 человек, а суммарный бюджет ГСЗ на тот же год составил 18 700 000 евро (исключая суммы, выделенные на пособия по безработице и другие действующие программы рынка труда). Это означает, что средние (административные) расходы на каждого зарегистрированного безработного составили 2226 евро (18,7 млн евро / 8400 человек) в год, а ежедневные расходы на одного безработного составили 6 евро. Это количество умножают на предполагаемое число дней, уделенных каждому участнику (для программы продолжительностью три месяца среднее число составляет десять дней). Перечисления на одного участника составили 840 евро (84 000/100), а административные расходы составили 60 евро (6 евро*10 дней). Общие затраты на одного участника программы обучения на рабочем месте составляют 900 евро (840 евро + 60 евро). Если 50 % участников по завершении программы нашли работу, то средние затраты на одного занятого составляют 1800 евро (полная стоимость программы, поделенная на число участников, т. е. 90 000 евро/50).

Местный орган власти одного из беднейших регионов страны решил инвестировать часть доходов области от туризма в содействие молодежной занятости. Половина доступных средств будет использована для субсидирования заработной платы, поскольку эти программы дают хорошие результаты для молодежи (70-процентный уровень трудоустройства). Оставшиеся средства (5 млн долларов) будут инвестированы в профессиональную подготовку. Власти не удовлетворены текущими программами профессиональной подготовки, которые

Пример <<<<<

**Как
вычислить
административные
расходы ГСЗ
для
мониторинга
эффективности**

Упражнение <<<<<

**Определение
показателей
эффективности**

>>>>> Упражнение

Определение показателей эффективности

продолжение

реализуются главным образом школами и учебными центрами и дают общие показатели трудоустройства 35–40 %, и хотят организовать обучение на рабочем месте на частных и государственных предприятиях. Программа будет предназначаться для безработной молодежи в возрасте 20–24 лет с образованием ниже среднего. Доступные данные рынка труда показывают, что фактически уровень занятости этой группы населения остается довольно устойчивым в течение последних пяти лет и составляет 50 % по сравнению с 60 % для молодежи в возрасте 20–24 лет со средним образованием и 85 % для молодежи с высшим образованием. Доля молодежи с низким уровнем образования в группе населения возраста 20–24 лет составляет 55 % (или 150 000 молодых людей). Из них 30 % являются неактивными, 50 % заняты и 20 % являются безработными (например, их уровень безработицы составляет 28,5 %).

В соответствии с программой предприятие-партнер получит учебный грант на покрытие стоимости профессиональной подготовки (единовременно выплачиваемая сумма на одного стажера составит 150 долларов), а участники будут получать сумму, равную 50 % месячного минимального размера оплаты труда (100 долларов) в течение периода подготовки (максимум шесть месяцев). Задача программы состоит в том, чтобы повысить возможности трудоустройства молодежи с низким уровнем образования за счет обучения их профессиональным навыкам, востребованным на местном рынке труда.

Представители власти просят у вас совета в отношении разработки показателей эффективности для этой новой программы.

>>>>>

Проверьте свой ответ

Для мониторинга реализации программы актуальны следующие показатели **процесса** (см. Табл. 3.1):

- ✓ характеристики зачисленных в программу / участников программы / окончивших программу (с разбивкой по полу, уровню образования, продолжительности периода безработицы и другим барьерам на рынке труда);
- ✓ характеристики предприятий-партнеров (по размеру, форме собственности и сектору экономики);

Проверьте свой ответ



продолжение

- ✓ **охват целевой группы населения** (число зачисленных в программу и участников программы как процент от всей отвечающей требованиям группы населения с разбивкой по полу, продолжительности периода безработицы, другим барьерам на рынке труда);
- ✓ **число зачисленных в программу / участников программы обучения на рабочем месте с разбивкой по специальности** (с разбивкой по индивидуальным характеристикам);
- ✓ **число лиц, зачисленных в программу обучения на рабочем месте, которые ушли из программы до ее завершения** (с разбивкой по индивидуальным характеристикам);
- ✓ **среднемесячные затраты на одного зачисленного в программу и участника программы.**

Для измерения результатов могут быть рассмотрены следующие показатели конечных результатов (см. Табл. 3.2).

✓ **Доля** участников, занятых на постоянных, несубсидированных рабочих местах (с разбивкой по индивидуальным характеристикам и типу рабочих мест), включая:

- процент лиц, трудоустроенных в той же компании, где проходило обучение;
- процент лиц, работающих по той же специальности, по которой проходило обучение;
- процент лиц, использующих профессиональные навыки, приобретенные во время обучения в программе.

✓ **Заработок** (процент трудоустроенных участников программы, зарабатывающих часовую заработную плату выше минимальной) с разбивкой по индивидуальным характеристикам и типу рабочих мест;

✓ **Средние затраты на одного трудоустроенного участника** (рассчитывается как общая перечисленная сумма гранта на профессиональную подготовку, плюс общие выплаты участникам, плюс административные расходы, и вся сумма делится на число трудоустроенных участников программы).

Поскольку показатели результата зависят от конкретных задач каждой программы молодежной занятости, у каждой программы есть свой набор показателей. Некоторые примеры показателей результата для наиболее распространенных программ занятости представлены в Табл. 3.3. Выбирая показатели результата, необходимо обратить внимание на затраты и время, связанные со сбором необходимых данных (см. Модуль 5). Поэтому всегда лучше сосредоточиться на небольшом числе тщательно отобранных показателей.

Таблица 3.3. Примеры показателей эффективности программ молодежной занятости

Профессионально-техническое обучение	
Показатель окончания программы	$= \frac{\text{число людей, окончивших программу обучения}}{\text{число зачисленных в программу}^*}$
Показатель успешного завершения программы	$= \frac{\text{число людей, прошедших стандартное тестирование в конце программы}}{\text{число зачисленных в программу}}$
Процент отсева	$= \frac{\text{число людей, бросивших курс в первые (30, 60, 90) дней программы}}{\text{число зачисленных в программу}}$ * Для программ профессиональной подготовки необходимо различать тех, кто поступил на курс (зачисленные в программу), и тех, кто посещал его в течение минимального периода времени (участники). В некоторых программах используется термин «окончившие программу» для обозначения тех лиц, кто полностью окончил программу.
Процент участников, кто устроился на постоянное несубсидированное место по данным контрольного обследования, включая: • (для обучения на рабочем месте): доля учащихся, занятых на том же предприятии, где проходило обучение; • (для всех типов обучения): доля учащихся, занятых по специальности обучения; • (для всех типов обучения): доля учащихся, использующих навыки, приобретенные во время обучения.	$= \frac{\text{число участников, занятых при контрольном обследовании}}{\text{число зачисленных в программу / число участников программы}}$ $= \frac{\text{число учащихся, занятых на том же предприятии}}{\text{число занятых учащихся}}$ $= \frac{\text{число учащихся, занятых по специальности обучения}}{\text{число занятых учащихся}}$ $= \frac{\text{число занятых учащихся, использующих приобретенные навыки}}{\text{число занятых учащихся}}$
Средний заработок	$= \frac{\text{общий заработок занятых учащихся}}{\text{число занятых учащихся}}$ $= \frac{\text{число занятых учащихся, получающих почасовую заработную плату выше минимума}}{\text{число занятых учащихся}}$
Средние затраты на одного участника программы / одного окончившего программу	$= \frac{\text{общая стоимость}}{\text{число участников программы / число окончивших программу}}$
Средние затраты на одного участника программы / одного окончившего программу при контрольном обследовании	$= \frac{\text{общая стоимость}}{\text{число занятых участников программы / число окончивших программу}}$

Субсидирование занятости

Процент субсидированных работников (участников программы), устроившихся на постоянную работу при контрольном обследовании, включая: доля субсидированных работников, по-прежнему занятых на предприятии-партнере при контрольном обследовании	$\frac{\text{число субсидированных работников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}{\text{число участников программы}}$ $\frac{\text{число субсидированных работников, трудоустроенных по данным контрольного обследования на предприятии-партнере}}{\text{число субсидированных работников при контрольном обследовании}}$
Средний заработок	$\frac{\text{общий заработок субсидированных работников}}{\text{число субсидированных работников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}$ $\frac{\text{число субсидированных работников, получающих часовую заработную плату выше минимума}}{\text{число субсидированных работников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}$
Средние затраты на одного субсидированного работника, трудоустроенных по данным контрольного обследования	$\frac{\text{общая стоимость субсидии}}{\text{число субсидированных работников, занятых при последующем обследовании}}$
Средняя стоимость субсидии на одного субсидированного работника	$\frac{\text{общая сумма субсидии}}{\text{число участников программы}}$

Помощь самозанятым

Процент лиц, продолжающих оставаться самозанятыми при контрольном обследовании	$\frac{\text{число самозанятых при контрольном обследовании}}{\text{число участников программы}}$
Средний заработок	$\frac{\text{общий заработок самозанятых}}{\text{число лиц, продолжающих оставаться самозанятыми при контрольном обследовании}}$ $\frac{\text{число самозанятых, зарабатывающих выше минимума}}{\text{число лиц, продолжающих оставаться самозанятыми при контрольном обследовании}^*}$ * Для сравнения заработков при самозанятости можно использовать либо уровень установленного законом минимального размера оплаты труда, либо средний заработок для самозанятых, если он известен (как правило, рассчитывается статистическим учреждением)
Средняя стоимость помощи на одного человека, продолжающего оставаться самозанятым при контрольном обследовании	$\frac{\text{общая сумма помощи}}{\text{число самозанятых при контрольном обследовании}}$
Средние затраты на одного участника программы	$\frac{\text{общая стоимость помощи}}{\text{число участников программы}}$

Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости

Средняя добавленная занятость, созданная самозанятыми, получившими помощь	= число дополнительных рабочих мест, созданных самозанятыми, получившими помощь от программы
Общественные работы	
Процент участвующих в общественных работах на регулярной основе при контрольном обследовании	$= \frac{\text{число участников общественных работ, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}{\text{число участников программы}}$
Средний заработок	$= \frac{\text{общий заработок участников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}{\text{число трудоустроенных по данным контрольного обследования}}$ $= \frac{\text{число участников программы, трудоустроенных по данным контрольного обследования, которые получают часовую заработную плату выше минимума}}{\text{число участников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}$
Средние затраты на одного трудоустроенного участника программы	$= \frac{\text{общая стоимость общественных работ}}{\text{число участников, трудоустроенных по данным контрольного обследования}}$
Средняя стоимость общественных работ	= общая стоимость общественных работ/число участников

Перечень показателей для оценки конечных результатов общественных работ является ориентировочным. Поскольку эти программы, как правило, направлены на повышение уровня жизни/благополучия домохозяйств и общин, выбор показателей определяется в зависимости от конкретного случая (см. пример ниже). Программы общественных работ часто в большей мере опираются на показатели процесса, а не на показатели конечных результатов (Табл. 3.4).

Таблица 3.4. Примеры показателей процесса для общественных работ

Число полученных человеко-дней занятости	= число работников, привлеченных к общественным работам, умноженное на число дней, отработанных каждым человеком
Зарплата отдельных участников (во время общественных работ)	= дневная заработная плата, умноженная на число дней, отработанных на общественных работах
Число дней обучения	= число людей, посещавших обучение, умноженное на число дней обучения (один день обучения обычно составляет шесть часов)

В 2008 году правительство Либерии при поддержке Всемирного банка запустило программу «Деньги за работу», направленную на смягчение негативного воздействия экономического кризиса на уязвимые домохозяйства и общины. Программа предоставляла возможности временной занятости для 17 000 человек. Цель состояла в том, чтобы повысить уровень жизни и улучшить состояние здоровья в домохозяйствах и общинах.

Для мониторинга программы использовались два показателя процесса: 1) созданные возможности для работы (занятость в человеко-днях); 2) число общин, где благодаря общественным работам была улучшена инфраструктура.

Показатели конечного результата были сформулированы отдельно для домохозяйств и отдельно для общин. Показатели для домохозяйств включали увеличение расходов на школы, продукты питания, здравоохранение и инвестиций в фермы и активы. Показатели для общин включали: 1) снижение заболеваемости малярией и холерой, 2) сокращение времени на дорогу к ближайшему рынку, школе и клинике.

Пример <<<<<

Показатели конечного результата для программ общественных работ. Проект «Либерия ДА»

Источник:

World Bank: Evaluating impact: Turning promises into evidence. Liberia Yes Project, (Washington, DC, World Bank), http://siteresources.worldbank.org/EXT/HDOFFICE/Resourc.es/5485726-1256762343506/6518748-1275681412812/7130285-1275925241249/Impact_Evaluation_of_Liberia_YES_Project.pdf

Дополнительное чтение <<<<<

Barnow, B.S. 2009. *The role of performance management in workforce investment programs* (Washington, DC, Johns Hopkins University).

Canadian International Development Agency (CIDA). 1997. *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Ottawa, CIDA).

Card, D., Ibarrarán, P. and Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide* (IZA working paper No 6085).

Cockx, B. 2000. "The design of active labour market policies: Building in effective incentives", in *International Labour Review* (Vol. 139, No. 4), pp. 457–480.

Gertel, P.J. Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).



Дополнительное чтение

продолжение

Grubb, D. 2004. "Principles for the performance management of Public Employment Services", Public Finance and Management Vol. 4, No. 3), pp. 352–398.

O'Leary, C.J. 1995. "Performance indicators: A management tool for active labour programmes in Hungary and Poland", in International Labour Review (Vol. 134, No. 6), pp. 729–751.

O'Leary, C.J., Nesporova, A., Samorodov A. 2001. *Manual on evaluation of labour market policies in transition economies* (Geneva, ILO).

Schochet, P.Z., Burghardt, J. 2008. "Do Job Corps performance measures track program impacts?", in Journal of Policy Analysis and Management (Vol. 27, No. 3).

World Bank, 2010. *Evaluating impact: Turning promises into evidence.* LiberiaYes Project, (Washington, DC, World Bank)

Zall Kusek, J., Rist, R.C. 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).



Глоссарий

«Игра в обход»

Понятие «игра в обход» описывает ситуацию, когда формулировка критериев эффективности программы может привести к отрицательным стимулам для администраторов/руководителей программы. Например, если критерий «общий уровень занятости/трудоустройства при контрольном обследовании» не разбить на данные по типу трудоустройства, это может побудить администраторов «накрутить» показатели, устраивая участников программы на места с краткосрочной потребностью в работниках, которые легче найти. «Игра в обход» обычно возникает в санкционных системах, где при продемонстрированной высокой эффективности программы затем выделяется больший объем средств, а при низкой – применяются санкционные меры (бюджет урезается).

«Отбор лучших»

Понятие «отбор лучших» описывает ситуацию, когда администраторы/руководители программы выбирают из всех участников программы, отвечающих предъявляемым требованиям, тех, у кого больше возможностей преуспеть. Это может происходить,

Глоссарий



когда стандарты не согласованны и система, так же как и в первом случае, основана на стимулах (высокая эффективность вознаграждается, а низкая эффективность наказывается). Фактически «отбор лучших» сводит на нет выполнение программы, так как для участия в ней выбираются лица, которые и без программы могут преуспеть. Например в случае программы обучения на рабочем месте администраторы программы могут выбрать молодых людей, имеющих профессионально-техническое образование, а не молодежь с начальным образованием или с уровнем образования ниже начального. Установление четких критериев адресности в протоколе выполнения программы может снизить вероятность некорректного отбора участников (благодаря четкому определению индивидуальных характеристик лиц, которые допускаются к участию в программе). Любое отклонение от этих критериев покажет, что администраторы программы допускают нарушения в ее реализации, пытаясь выйти на высокие показатели.

продолжение

Для программ молодежной занятости должны быть разработаны как показатели процесса, так и показатели конечного результата.

Информация о процессах полезна для анализа программы в динамике, объяснения различий на разных площадках программы и для понимания того, в какой мере соблюдается адресность программы. Исходя из этой информации, руководители программ видят, существует ли необходимость в каких-либо корректировках. Показатели процесса собираются и анализируются регулярно (это «мониторинговая» часть системы эффективности).

Показатели конечного результата собираются и анализируются в конкретные моменты времени (обычно в конце программы). Они служат для измерения краткосрочных результатов какой-либо программы молодежной занятости, обеспечивают руководителей программы информацией для повышения эффективности и результативности программ.

Важно включать в разбивку данных те переменные, которые позволяют минимизировать риск использования методов «игра в обход» и «отбор лучших».

Разбивка показателей конечного результата по отдельным характеристикам участников (таким как уровень образования, предшествующий опыт работы, продолжительность периода безработицы) показывает, как программа оказывает помощь группам, находящимся в наиболее невыгодном положении на рынке труда. Разбивка данных по трудоустройству, выполненная по типу рабочих мест и среднему часовому доходу, помешает использовать «игру в обход».



**Полезно
знать...**

Разработка показателей эффективности для программ молодежной занятости



**Полезно
знать...**

продолжение

Измерения экономической эффективности (затрат) являются важной частью программы, но слишком большой упор на экономическую эффективность может отвлечь внимание от других результатов.

Эффективность программ, предназначенных для одной и той же группы населения, измеряется исходя из средних затрат на одного трудоустроенного человека. Однако один этот параметр сам по себе не отражает повышения благосостояния участников программы. Например, благодаря программе ее участники могут получить более качественные рабочие места, но за счет более высоких затрат, чем в другой программе, где участники трудоустраиваются главным образом в секторах экономики с высокой текучестью кадров или плохими условиями работы. Решение выделить ресурсы на более дешевую программу, исходя исключительно из соображений экономической эффективности, в среднесрочном и долгосрочном плане может привести к меньшему росту благосостояния молодежи.



**Вопросы и
ответы**

Что такое показатели эффективности?

Показатели эффективности представляют собой конкретные критерии эффективности программы.

Как разрабатываются показатели эффективности?

Во-первых, четко формулируется (или идентифицируется) задача (задачи) программы, для которой будет проводиться мониторинг. Как только они становятся ясны, можно начинать разрабатывать критерии, которые помогут установить, достигает ли программа ожидаемых результатов. Например, для программы занятости, направленной на улучшение профессиональных навыков лиц с низким уровнем образования, потребуется показатель уровня занятости (повторной занятости) участников (а именно сколько участников нашли работу после участия в программе), поскольку занятость является конечной целью вмешательства. Еще один показатель предназначен для измерения приобретенных навыков (это может быть сделано путем определения числа участников, получивших аттестат о профессионально-техническом обучении).

Существует ли минимальное/максимальное количество показателей на одну программу?

Какого-либо «надлежащего» числа показателей эффективности не существует. Важно иметь показатели на всех уровнях цепочки результатов (входные данные, действия, промежуточные и конечные результаты). Но наиболее полезны те из них, которые отражают ход выполнения программы (показатели процесса) и достигаемые ей результаты (показатели конечного результата). Необходимое число показателей определяется двумя соображениями: задачи программы и ресурсы, необходимые для сбора и анализа данных, требуемых для этих показателей. Для показа-

телей процесса источниками данных являются главным образом цифры, полученные от самой администрации программы. Однако для показателей результата может оказаться необходимым собрать данные путем обследований, что значительно увеличивает затраты.

В чем состоит различие между показателями процесса и показателями конечного результата?

Показатели процесса или реализации измеряют входные данные программы, действия и промежуточные результаты. Эти данные постоянно собираются и анализируются для представления руководству информации о том, насколько стабильно проходит выполнение программы. Они подтверждают, что входные данные программы приводят к запланированным действиям, выполнение которых должно принести намеченные промежуточные результаты. Показатели конечного результата измеряют краткосрочные результаты, которых программа достигает благодаря созданию промежуточных результатов. Они измеряются в отдельные моменты времени, чтобы отобразить результаты, достигнутые на том или ином этапе. Например, в случае программы второго шанса, предназначенной для безработной молодежи, показатели процесса могли бы измерять количество человеческих и финансовых ресурсов, инвестированных для проведения определенного количества курсов второго шанса (входные данные и действия). Благодаря программе многие молодые безработные с неполным начальным образованием посещают курсы профессионально-технического обучения (промежуточные результаты). В этом случае показатели конечного результата могут измерять следующее: 1) процент участников, закончивших программу; 2) уровни занятости; 3) средняя заработная плата трудоустроенных участников а также средние расходы на одного выпускника и одного трудоустроенного человека.

Можно ли использовать измерение эффективности вместо измерения воздействия?

Использование конечных результатов программы для измерения ее воздействия может привести к неточным оценкам суммарного эффекта программы. Однако связь между измеренной эффективностью и долгосрочным воздействием можно улучшить двумя способами. Во-первых, критерии могут быть адаптированы под характеристики людей, участвующих в программе в различных местностях. Во-вторых, после завершения программы можно измерить эффективность несколько раз (например, через 6, 12, 24 и 48 месяцев после участия в программе). Это покажет связь между краткосрочными и долгосрочными конечными результатами. Однако такие обследования могут быть неосуществимы из-за высоких затрат на отслеживание участников программы спустя годы после вмешательства и на обеспечение достаточно высокого показателя уровня участия в опросах.



Вопросы и ответы

продолжение



Разработка целевых значений и стандартов эффективности

4

4.1. Установление целевых значений эффективности

1

2

3

5

Разработка целевых значений и
стандартов эффективности

4

Разработка целевых значений и стандартов эффективности

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- сформулировать целевые значения эффективности для программ молодежной занятости;
- выбрать методы корректировки для стандартов эффективности.

Упражнения

- Разработка целевых значений эффективности для программы молодежной занятости

Два наиболее проблемных вопроса измерения эффективности – это определение соответствующих целевых значений для получения желаемых результатов и определение методов корректировки, позволяющих провести сравнение различных программ в различных географических регионах. Например, информация о среднем 50-процентном уровне занятости участников программы через год после их участия в программе сама по себе не имеет никакой ценности в качестве меры эффективности, эту информацию необходимо сравнивать с контрольным ориентиром.

Конечные результаты могут измеряться относительно **целевых значений** (т. е. определенных заданных значений какого-либо показателя, которые должны быть достигнуты в течение определенного срока) или относительно **стандартов** (значений, которые определяют приемлемую эффективность для конкретной программы и которые, как правило, основываются на численных значениях, полученных при выполнении предшествующих программ).

Целевые значения и стандарты могут быть сформулированы на основе данных и оценок эффективности программ, осуществленных в предыдущие периоды и на основе переговоров заинтересованных сторон (руководителей программы и поставщиков услуг). Например, если средний уровень трудоустройства молодых участников программы обучения на рабочем месте в течение последних двух лет составлял 56 и 58 % соответственно (ежегодный прирост 2 п. п.), то при стабильных экономических условиях целевое значение 60 % в течение следующего года кажется обоснованным (т. е. 58 % плюс 2 п. п.). Если заинтересованные стороны согласуют целевое значение, оно становится контрольным ориентиром, относительно которого будет измеряться эффективность программ обучения на рабочем месте. Сопоставления конечных результатов с контрольным ориентиром целесообразно использовать после того, как программа уже выполнялась в течение некоторого времени и получена информация о направлениях изменения показателей эффективности.

Стандарты эффективности, как правило, содержатся в программах занятости, финансируемых государством, там, где децентрализованные государственные бюро по трудоустройству и частные поставщики услуг конкурируют за получение государственных ресурсов и работают в рамках санкционной системы. В США, например, центры Корпуса рабочих мест при достижении или превышении установленных целевых значений получают вознаграждение в виде большего количества ресурсов, а центры, работа которых не соответствует стандартам, попадают под санкции (меньше финансирования в период после неудовлетворительной работы). Ниже приведен пример мониторинга эффективности, проводимого путем простого сравнения конечных результатов различных программ занятости.

4.1 Установление целевых значений эффективности

>>>>> Пример

Программы
на рынке труда
Ирландии
(2002 год)

В 2002 году Министерство предпринимательства, торговли и занятости Ирландии заказало обзор действующих государственных программ рынка труда, чтобы усовершенствовать эти программы и выявить взаимодействие различных мер политического характера с точки зрения их совокупного воздействия на целевые группы. Поэтому в обзоре исследовались особенности различных предлагаемых программ, критерии приемлемости для направления людей в программу, методы адресности и повышение уровня занятости (нескорректированные общие уровни трудоустройства через год после участия в программе). Данные по конечному результату были представлены в обзоре тремя способами. Во-первых, в обзоре исследуется динамика общих показателей трудоустройства за период 1992–2000 годов для пяти программ: Программа обучения профессиональным навыкам, Схема производственного обучения, Семинар по профессиональной подготовке для местного сообщества, Программа профессиональной подготовки молодежи для местного сообщества и Программа занятости для местного сообщества.

А. Уровень занятости участников программы, (%), 1992–2000 гг.

Программа	1992	1994	1996	1998	2000
Программа обучения профессиональным навыкам	56	60	75	72	75
Схема производственного обучения	67	...	74	67	84
Семинар по профессиональной подготовке для местного сообщества	23	27	37	38	56
Программа профессиональной подготовки молодежи для местного сообщества	22	41	54	57	64
Программа занятости для местного сообщества	14	18	36	31	44

Во-вторых, в обзоре приводятся общие уровни трудоустройства для различных программ (для всех участников) при последующем обследовании с указанием типа полученной работы (полный (ПД) и неполный (НД) рабочий день, постоянная и временная работа).

Пример <<<<<

Б. Первая работа после завершения программы (% от всех участников), 2001 г.

Программа	%	Работа в течение 3 месяцев	Работа в течение 1 года	ПД пост.	ПД врем.	НД пост.	НД врем.
Программа обучения профессиональным навыкам	91	86	97	69	17	3	11
Стажировка	70	75	93	20	25	31	24
Программа профессиональной подготовки молодежи для местного сообщества	67	81	98	61	22	6	11
Местная инициатива профессиональной подготовки	73	75	97	57	31	3	9
Обучение на предприятии	76	79	96	54	31	4	11
Семинар по профессиональной подготовке для местного сообщества	90	80	92	70	19	7	4
Основы профессиональных навыков	57	70	100	52	19	14	14
Схема производственного обучения	85	91	97	74	13	13	0
Опыт работы по специальности	75	85	98	60	15	13	12
Программа занятости для местного сообщества	46	77	94	37	11	26	25
Инициатива на рабочем месте	46	71	81	60	20	10	10
Итого	63	79	96	50	20	15	15

Наконец, в обзоре делается разбивка общих уровней трудоустройства по предыдущему зарегистрированному статусу занятости (краткосрочно безработные и длительно безработные).

В. Уровень трудоустройства по предыдущему зарегистрированному статусу занятости, (%)

Программа обучения профессиональным навыкам	54,7	39,3	51,7
Стажировка	73,8	61,1	70,8
Обучение на предприятии	35,1	57,1	39,1
Основы профессиональных навыков	46,5	36,3	43,8
Итого	53,8	41,9	51,2

**Программы
на рынке труда
Ирландии
(2002 год)**

продолжение

Разработка целевых значений и стандартов эффективности

>>>>> Пример

Программы на рынке труда Ирландии (2002 год)

продолжение

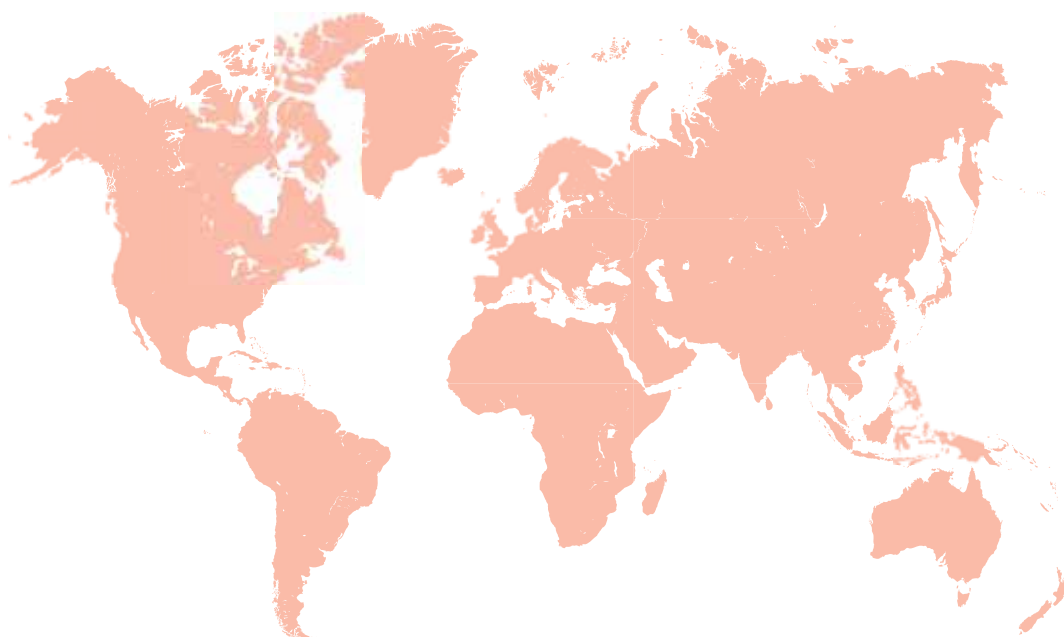
Источник: Indecon International: Review of Active Labour Market Programmes (report commissioned by the Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland, 2002), www.djei.ie/publications/labour/2004/reviewactivelabmarket.pdf

Из данных, приведенных в таблицах, можно сделать следующие выводы:

1) общие уровни трудоустройства по указанным программам колебались в течение ряда лет. С точки зрения конечных результатов трудоустройства лучший результат продемонстрировала Программа профессиональной подготовки для местного сообщества;

2) взяв итоговые значения Табл. Б за среднее число, можно ранжировать программы, находящиеся выше среднего уровня (эффективные программы) и ниже него (неэффективные программы);

3) то же самое можно сделать с Табл. В, где результативность программ для длительно безработных может быть определена ниже и выше среднего общего значения (для длительно безработных самую высокую результативность показала программа стажировки).



Разработка целевых значений для новых программ (например, программы с инновационной структурой, или программы, которые никогда не осуществлялись на данных территориях, или программы для определенной целевой группы) включает четыре шага.

1. Задать исходное состояние. Без исходного состояния – то есть значения какого-либо показателя, установленного непосредственно перед началом выполнения программы – трудно, а иногда невозможно задать реалистичную цель. Данные об исходном состоянии могут быть определены из существующих источников вторичных данных, или для них может потребоваться сбор первичных данных. Поскольку программы молодежной занятости, как правило, направлены на улучшение занятости и перспектив заработка целевой группы, наличие этих цифр для целевой группы до начала программы чрезвычайно важно для задач мониторинга и оценки. Проведение обследований исходного состояния детально рассматривается в Модуле 5.

2. Идентифицировать тренды. Это позволяет пользователям отслеживать изменения какого-либо показателя за период (например, показывают наличие возрастающей или убывающей (позитивной или негативной) динамики в имеющихся данных в течение последних лет). Целевые значения должны отражать эти тренды и те изменения, которые может принести программа. Например, если в течение последних пяти лет занятость молодежи с низким уровнем образования оставалась на уровне 40 %, то может быть целесообразным установить целевое значение выше 40 %.

3. Проанализировать результаты исследований. Существует довольно большой объем литературы, посвященной программам для молодежи на рынке труда (в основном по разработке и реализации программ, а не по показателям воздействия). Изучение этой литературы может быть полезным для формулировки целевых значений, особенно по тем программам, где проводились подобные исследования. Например, опыт различных стран в отношении программ профессиональной подготовки, предназначенных для молодежи, показывает общий уровень занятости после завершения программы в диапазоне 50–65 % от общего числа участников.

4. Сопоставительный анализ. Все более популярным методом разработки целевых значений становится использование результатов аналогичных высокоэффективных программ. Целевые значения могут быть заданы по сравнению с показателем трудоустройства программы для различных типов участников или для различных географических территорий. Например, если программа предназначена как для взрослых, так и для молодых людей, эффективность программы для молодежи может

Разработка целевых значений и стандартов эффективности

Источник: Indecon International, 2002. Review of Active Labour Market Programmes (report commissioned by the Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland), www.djei.ie/publications/labour/2004/reviewactivelabmarket.pdf

сопоставляться с эффективностью для взрослых участников. С другой стороны, если программа выполняется на нескольких площадках для одной и той же целевой группы, можно сравнивать показатели трудоустройства для различных площадок.

>>>>> Упражнение

Разработка целевых показателей эффективности для программы молодежной занятости¹⁰

Местный орган власти одной из беднейших областей страны решил инвестировать часть доходов области от туризма на содействие молодежной занятости. Половина доступных средств будет использована для субсидирования заработной платы, поскольку эти программы дают хорошие результаты для молодежи (70-процентный уровень трудоустройства). Оставшиеся средства (5 млн долларов) будут инвестированы в профессиональную подготовку. Власти не удовлетворены действующими программами профессиональной подготовки, которые реализуются главным образом школами и учебными центрами и дают общие показатели трудоустройства 35–40 %, и хотят организовать обучение на рабочем месте в частных и государственных предприятиях. Программа будет предназначаться для безработной молодежи в возрасте 20–24 лет с образованием ниже среднего. Доступные данные рынка труда показывают, что уровень занятости этой группы населения оставался довольно устойчивым в течение последних пяти лет и составлял 50 %, по сравнению с 60 % для молодежи в возрасте 20–24 лет со средним образованием и 85 % для молодежи с высшим образованием. Доля молодежи с низким уровнем образования в группе населения возраста 20–24 года составляет 55 % (или 150 000 молодых людей). Из них 30 % являются неактивными, 50 % заняты и 20 % являются безработными (например, их уровень безработицы в данной группе составляет 28,5 %).

В соответствии с программой предприятие-партнер получит учебный грант на покрытие стоимости профессиональной подготовки (единовременно выплачиваемая сумма на одного учащегося составляет 150 долларов), а участники будут получать сумму, равную 50 % месячного минимального размера оплаты труда (100 долларов) в течение периода подготовки (максимум шесть месяцев). Задача программы состоит в том, чтобы повысить возможности трудоустройства молодежи с низким уровнем образования за счет обучения их профессиональным навыкам, востребованным на местном рынке труда.

Представители власти просят у вас совета в отношении разработки реалистичных целевых показателей для этой новой программы.

¹⁰ В упражнении используется та же ситуация, которая использовалась для разработки показателей конечного результата в предыдущем модуле.

Проверьте свой ответ



Исходными данными являются показатели рынка труда, которые, по-видимому, взяты из обследования рабочей силы или какого-либо аналогичного обследования на уровне домохозяйств. Целевая группа в течение последних пяти лет показывала устойчивый уровень занятости 50 %. Это самое низкое значение для планируемого целевого показателя. В тексте указано, что в регионе хорошо действует схема субсидирования заработной платы – 70-процентный уровень трудоустройства, – и эта цифра может быть взята в качестве максимально возможного целевого значения. Однако схемы субсидирования заработной платы могут также включать молодежь со средним и высшим образованием, что может повысить общий уровень трудоустройства. Поскольку участниками программ обучения на рабочем месте является молодежь с низким уровнем образования, эти программы вряд ли приведут к таким же результатам. Сопоставительный анализ с аналогичными программами в этом случае невозможен, поскольку достигнутые показатели трудоустройства предшествующих программ профессиональной подготовки были ниже показателей открытого рынка труда.

Если анализ в сопоставлении с другими программами, реализованными на национальном уровне, невозможен (в условии об этом ничего не говорится), используют анализ результатов уже проведенных исследований*. Приведенный выше пример из Ирландии показывает, что в среднем уровни трудоустройства составляют порядка 63 %. Американские партнерские программы профессиональной подготовки показывают средние уровни трудоустройства 62 %. Опыт других стран показывает, что программы профессиональной подготовки на базе предприятия, которые предназначены для молодежи, находящейся в невыгодном положении на рынке труда, как правило, дают ориентировочные уровни трудоустройства порядка 60 %. Таким образом, целевой диапазон (а не фиксированное значение) может соответствовать первому циклу выполнения программы (55-процентный уровень трудоустройства). Цифра 55 % берется из текущего уровня занятости молодежи в возрасте 20–24 лет с образованием ниже среднего (к примеру, 50 %) плюс 5 п. п., которые, как ожидается, будут добавлены благодаря программе. 60 % является уровнем, достигнутым подобными программами в других странах мира при такой же типологии целевой группы.

Однако для разработки целевых значений эффективности в метод сравнительного анализа необходимо внести корректировки, чтобы принять во внимание характеристики участников, местные условия и другие факторы, которые могут влиять на конечные результаты программы, но не могут быть проконтролированы руководителями программы. Например, можно ожидать, что на

* **Примечание:** Если подобная программа реализуется в других регионах страны, можно использовать статистические методы для учета различий в характеристиках участников, местных условиях и других факторах, которые могут влиять на конечные результаты в тех случаях, когда ставится задача достичь реалистичное в данной ситуации целевое значение.



Проверьте свой ответ

продолжение

географической территории с высоким уровнем безработицы будет более низкий уровень трудоустройства по сравнению с территорией, где безработица ниже. Если для стандарта эффективности не используется какой-либо метод корректировки, а просто сравниваются средние значения показателей трудоустройства участников, то измерение эффективности может дать искаженную картину конечных результатов программы. То же самое относится к индивидуальным характеристикам участников: например, простой сопоставительный анализ конечных результатов программы для молодежи с низким уровнем образования и конечных результатов для молодых людей с высшим образованием может оказаться бесполезным, поскольку молодежь с низким уровнем образования, как правило, сталкивается с большим количеством трудностей при нахождении работы по сравнению с лицами, имеющими высшее образование.

Должным образом разработанная методика корректировки обеспечивает единые правила для сравнения региональной эффективности или эффективности для отдельных лиц, препятствует «отбору лучших» и поощряет нацеленность программ на лиц, находящихся в наиболее невыгодном положении. Самым распространенным методом корректировки является разработка системы весов, за основу которой берется какой-либо исходный национальный показатель. Веса представляют собой количественные отклонения данных по различным площадкам (или группам) от среднего национального значения величины **«корректировочных коэффициентов»**. Эти коэффициенты включают демографические данные по молодым людям и показатели местного рынка труда (например, уровень безработицы, индекс среднего месячного дохода, процент людей с низким уровнем образования, плотность населения и т. д.)¹¹.

¹¹ Пример разработки корректировочных весов см.: C.J. O'Leary, A. Nesporova and A. Samorodov: Manual on evaluation of active labour market policies in transition economies (Geneva, ILO, 2001).

Система измерения эффективности Корпуса рабочих мест включает показатели, стандарты и веса. Показатели – это конкретные конечные результаты учащихся, достижению которых, как хотели бы руководители программы, должен способствовать персонал центра Корпуса рабочих мест. Данная система включает следующие показатели.

Достижения программы: показатели включают улучшение навыков чтения и счета, процент лиц, получивших аттестат общеобразовательной подготовки, и процент лиц, завершивших курс профессионально-технического обучения.

Трудоустройство: показатели включают уровень трудоустройства, среднюю заработную плату при трудоустройстве и процент трудоустройства на качественные рабочие места (определяется как процент трудоустройства на рабочие места, соответствующие области профессиональной подготовки).

В таблице ниже приведен список показателей и описаны результаты учащихся, которые определяются для каждого показателя. Стандарты представляют собой определенные уровни каждого показателя, которые центр предположительно достигнет. Для большинства показателей Национальное управление устанавливает единый стандарт, который распространяется на все центры в Соединенных Штатах. Для двух показателей – процент лиц, получивших аттестат общеобразовательной подготовки, и средняя заработная плата при трудоустройстве – стандарт устанавливается для каждого центра, для чего используется регрессионная модель. Это делается для «выравнивания игровой площадки» в ситуациях, когда центры сталкиваются с обстоятельствами, которые могут сказаться на конечном результате, но которые центр не может контролировать. Например, модель заработной платы контролирует различия в преобладающей заработной плате для вновь поступивших работников в различных географических точках, а модель образования контролирует различия в законах штатов, определяющих выдачу аттестата общеобразовательной подготовки. Веса определяют, как оценки каждого центра по различным показателям суммируются для получения итогового показателя.

Пример <<<<<

Система измерения эффективности Корпуса рабочих мест в США

Разработка целевых значений и стандартов эффективности

>>>>> Пример

продолжение

Система измерения эффективности центра Корпуса рабочих мест

Показатель	Результаты учащихся	Показатель	Стандарт	Вес
Достижения программы				
Улучшение навыков чтения	Оценка меньше 8,5 балла в тесте на чтение при вступлении в программу	% учащихся, которые окончили две ступени или набрали 8,5 балла в тесте после окончания курса	30%	0,056
Улучшение навыков счета	Оценка меньше 8,5 балла в тесте на арифметику при вступлении в программу	% учащихся, которые окончили две ступени или набрали 8,5 балла в тесте после окончания курса	33%	0,056
Доля получивших аттестат	Без свидетельства об окончании средней школы и с показателем от 6,3 балла в тесте на чтение	% учащихся, которые получили аттестат/свидетельство об окончании средней школы	Модель	0,056
Доля завершивших профессионально-техническое обучение	Занимались в программе как минимум 60 дней и участвовали в профессионально-техническом обучении	% учащихся, которые закончили профессионально-техническое обучение с уровнями «выпускник» или «выпускник с отличием»	56%	0,167
Трудоустройство				
Уровень трудоустройства	Все закончившие продвинутый курс профессиональной подготовки или курс карьерного роста Корпуса рабочих мест	% учащихся, трудоустроенных на рабочие места или поступивших в школу	69%	0,111
Средняя заработная плата	Учащиеся, трудоустроенные на рабочее место	Средняя заработная плата	Модель	0,111
Трудоустройство на качественное рабочее место	Закончившие профессионально-техническое обучение с регистрацией трудоустройства	% трудоустроенных по специальности	51%	0,111

Источник: P.Z. Schochet and J. Burghardt: "Do Job Corps performance measures track program impacts?", in Journal of Policy Analysis and Management (2008, Vol. 27, No. 3).

Дополнительное чтение



Barnow, B.S. 2009. *The role of performance management in workforce investment programs* (Washington D.C., Johns Hopkins University).

Canadian International Development Agency (CIDA). 1997. Guide to Gender-Sensitive Indicators (Ottawa, CIDA)

Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No. 6085).

Gertel, P.J. Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Indecon International. 2002. *Review of Active Labour Market Programmes* (Report commissioned by the Department of Enterprise, Trade and Employment of Ireland) www.djei.ie/publications/labour/2004/reviewactivelabmarket.pdf

OECD-DAC. 2000. *Results based management in the Development Cooperation Agencies: a review of experience*. Background report (Paris, OECD), www.oecd.org/dataoecd/17/1/1886527.pdf

O'Leary, C.J. 1995. "Performance indicators: A management tool for active labour programmes in Hungary and Poland", in *International Labour Review* (Vol. 134, No. 6), pp. 729–751.

O'Leary, C.J., Nesporova, A., Samorodov, A. 2001. *Manual on evaluation of labour market policies in transition economies* (Geneva, ILO).

Schochet, P.Z., Burghardt, J. 2008. "Do Job Corps performance measures track program impacts?", in *Journal of Policy Analysis and Management* (Vol. 27, No. 3).

Zall Kusek, J., Rist, R.C., 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).

Разработка целевых значений и стандартов эффективности

4



**Полезно
знать...**

Корректировка стандартов эффективности с учетом целей программы, характеристик участников и условий внешней среды.

Успех в реализации программы зависит от многих факторов, программа может варьироваться в зависимости от того, для каких групп населения, в каких регионах она осуществляется, что сказывается на ее эффективности. Например заработная плата начального уровня может отличаться от площадки к площадке, поскольку она определяется местными экономическими условиями (включая прожиточный минимум). Индивидуальные характеристики также являются очень важным фактором, определяющим конечные результаты трудоустройства после участия в программе. Программа, предназначенная для молодежи с низкой квалификацией, может показывать различные конечные результаты для молодежи из национального большинства по сравнению с молодежью из меньшинств.

У различных программ могут быть различные показатели или стандарты эффективности.

Программы часто сильно отличаются, и поэтому не требуется, чтобы у программ с разными участниками, разной деятельностью или разными экономическими условиями выполнения были идентичные показатели. Например, трудоустройство на несубсидированную работу не является хорошим показателем эффективности для программы, предоставляющей возможности общественной работы для бедной молодежи.

Будьте осмотрительны при установлении показателей эффективности при работе в санкционной системе.

Имеются убедительные свидетельства того, что программы с механизмами вознаграждений и санкций могут побудить руководителей к «отбору лучших» и исключению из числа участников наиболее нуждающихся, с тем чтобы достичь стандартного набора показателей и получить вознаграждение.

Применение показателей экономической эффективности может быть полезным, но чрезмерный упор на экономическую эффективность может приводить к исключению из программы людей, которым требуются дорогие услуги.

Исследования в отношении использования показателей, связанных с затратами, указывают, что они могут привести к вредным последствиям. Однако экономическая эффективность является очень важной целью, особенно в тех случаях, когда при текущем уровне бюджета в программу может быть принята лишь небольшая группа людей, имеющих право на участие в ней.

Глоссарий



Целевое значение

Целевое значение устанавливает конкретное значение какого-либо показателя, которое должно быть достигнуто к определенной дате в будущем. Целевое значение конкретно описывает результат, который должна дать программа. После того как целевое значение задано, оно становится стандартом, по которому будет оцениваться эффективность программы. Пример целевого значения: «40-процентный уровень занятости целевой молодежи через год после завершения программы».

Стандарт

Стандарт – это целевое значение, определяющее приемлемую эффективность, которая должна быть достигнута на всех площадках, где реализуется программа. Пример стандарта: «программа достигает как минимум 50-процентного уровня трудоустройства».

Исходное состояние

Понятие исходного состояния используется для фиксации значения каждого показателя в самом начале программы. В противоположность ситуационному анализу, который стремится выявить проблемы молодежной занятости, их причинно-следственные связи и группы, наиболее затронутые этими проблемами, определение исходного состояния направлено на описание конкретной ситуации у людей, для которых предназначена программа, относительно заданных показателей конечного результата, до начала реализации программы. Численные значения исходного состояния служат для разработки целевых значений, которые укажут, к какому конечному результату необходимо стремиться.

Сопоставительный анализ

Этот метод применяется в тех случаях, когда в качестве критерия для разработки целевых значений используются результаты программ, показавших высокую эффективность. Критерием может также быть эффективность, достигнутая данной программой для других целевых групп или в других географических районах.

Методы корректировки

В тех случаях, когда для разработки целевых значений или стандартов используется сопоставительный анализ, для учета факторов, которые влияют на конечные результаты, но которые не могут контролироваться руководителями программы (например, различия в индивидуальных характеристиках целевой группы или в уровне развития различных географических территорий). С помощью весов выравнивают различия, которые эти факторы могут дать в конечном итоге.



Мониторинг результатов (сбор и анализ данных)

5

- 5.1. Определение исходного состояния
- 5.2. Измерение результатов программы молодежной занятости
- 5.3. Измерение эффективности программ молодежной занятости: практический пример

1

2

3

4

Мониторинг результатов
(сбор и анализ данных)

5

Мониторинг результатов (сбор и анализ данных)

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- определить исходное состояние для мониторинга показателей конечного результата;
- выбрать источники и методы сбора данных для определения исходного состояния и для контрольного обследования;
- измерить результаты программы молодежной занятости.

Упражнения

Для расчета эффективности сначала надо определить показатели исходного состояния. Исходное состояние – количественные и качественные данные по показателям конечного результата программы, зафиксированные в начале периода мониторинга. Исходное состояние отличается от анализа ситуации (рынок труда молодежи), который, как правило, проводится на стадии разработки политики и программ молодежной занятости. В то время как анализ ситуации устанавливает корреляции между характеристиками людей и их результатами на рынке труда для идентификации тех групп, на которые должна быть направлена политика или программа, при исследовании исходного состояния собирают информацию о текущей ситуации людей в целевой группе, чтобы далее соотнести ее с достигнутыми результатами (результатом).

5.1 Определение исходного состояния

Рис.5.1. Целевая группа, группа населения, отвечающая требованиям для участия в программе, и исходное состояние

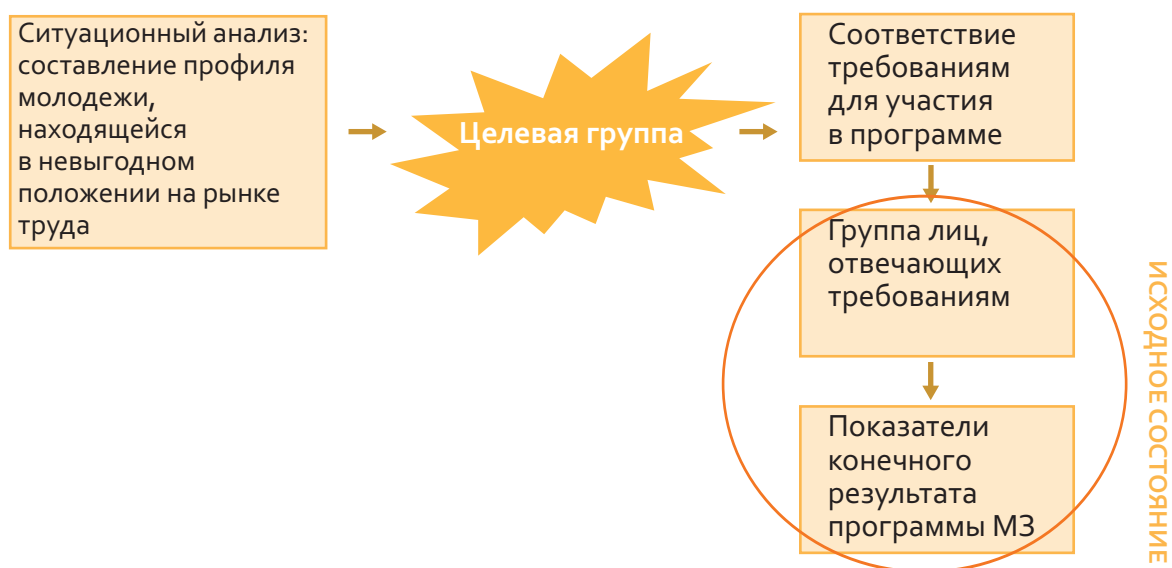


Рис. 5.1 иллюстрирует последовательность действий от анализа ситуации до идентификации целевой группы, что, в свою очередь, служит для определения требований для участия в программе молодежной занятости. После идентификации группы населения, отвечающей требованиям программы, начинается сбор информации для мониторинга по конечным результатам и показателям программы. Если программа предусматривает оценку воздействия, то избранный метод оценки также определяет требования к данным (см. Часть II настоящих учебных материалов). Пример практической реализации этого процесса приведен ниже.

>>>>> Пример

Больше хороших рабочих мест: анализ положения молодежи на рынке труда в Сербии

В 2007 году Товарищество молодежной занятости Сербии в рамках проекта MOT изучило данные обследования рабочей силы, чтобы собрать количественную и качественную информацию о переходе молодых сербов (в возрасте 15–29 лет) от учебы к трудовой деятельности и представить детальный анализ ситуации для разработки политики молодежной занятости и плана действий.

Исследование показало, что низкий уровень образования более всего влияет на плохие результаты на рынке труда. Вероятность, что молодежь с начальным образованием или уровнем образования ниже начального будет вести себя неактивно, не заниматься учебой и находиться в состоянии безработицы (причем в течение более длительного времени) или быть занятой на временных и случайных работах по сравнению с молодежью, имеющей среднее и высшее образование, значительно выше. Исследование также показало, что молодые люди из цыган, перемещенные лица и беженцы имели более низкий уровень образования, тем самым попадая в ситуацию более высокого риска безработицы и работы в неформальной экономике.

Результаты анализа ситуации использовались, чтобы выделить целевую группу для программ повышения занятости и определить требования для участия в программе. Были изучены данные регистра безработицы, который ведет Национальная служба занятости (НСЗ), с тем чтобы идентифицировать географические районы, где безработная молодежь с низким уровнем образования имела самую высокую долю среди зарегистрированной молодежи и самую высокую долю в общем числе зарегистрированных безработных. Далее участники программ молодежной занятости отбирались по продолжительности периода безработицы (минимум три месяца) и отсутствию предшествующего опыта работы.

За исходное состояние для выполнения программ молодежной занятости были взяты данные регистра службы занятости и показатели обследования рабочей силы в отношении молодежной занятости (сектор экономики, тип работы, уровень заработка). Были разработаны показатели для измерения конечных результатов молодых участников программ занятости:

- ✓ занятость при контрольном обследовании (с разбивкой по специальности, сектору экономики, типу контракта и формальной/неформальной работе);
- ✓ средний ежемесячный заработок (ниже/выше средней заработной платы).

Источник: G. Krstic and V. Corbanese: In search of more and better jobs for young people in Serbia (Geneva, ILO, 2009), www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_168813/lang-en/index.htm

Для каждого из выбранных показателей необходимо собрать и проанализировать информацию об исходном состоянии. Поэтому чем больше количество показателей, тем сложнее (и дороже) может быть процесс мониторинга. Кроме того, если запланировано проведение оценки воздействия, то данные об исходном состоянии должны быть собраны из репрезентативной выборки всей группы населения, отвечающей требованиям программы, чтобы учесть случайный отбор участников и тех, кто не участвует в программе. Это может значительно увеличить стоимость сбора данных. Показатели эффективности и стратегии сбора данных для отслеживания показателей должны быть соотнесены с типом имеющейся системы данных и с теми данными, которые могут быть получены (источники, методы сбора, периодичность и затраты).

5.1.1. Источники данных об исходном состоянии

Первая проблема состоит в том, чтобы идентифицировать источники данных для показателей эффективности программы молодежной занятости. Источники данных об исходном состоянии могут быть первичными (данные собираются ведомством, которое отвечает за реализацию программы специально для целей этой программы, например проводится обследование исходного состояния), или вторичными (данные изначально собираются другими юридическими лицами для других целей), или (чаще) комбинацией обоих.

Источники вторичных данных

Главными источниками вторичных данных для определения исходного состояния в программах молодежной занятости являются национальные обследования рабочей силы (или другие обследования, в которых собирают данные о рынке труда) и административная информация в области труда и образования. **Обследование рабочей силы (ОРС)** представляет собой специализированное выборочное обследование домохозяйств и отдельных лиц, проводимое национальными статистическими управлениями на регулярной основе для получения данных о числе занятых, безработных и частично занятых¹². Обследования рабочей силы касаются основных демографических характеристик, таких как пол, возраст, уровень образования, семейное положение, и основных характеристик рабочей силы, таких как текущий статус занятости, часы работы, специальность (вид деятельности/род занятий) и т. д. Если страна проводит обследования рабочей силы, необходимо проверить следующие основные элементы:

¹² R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma: Surveys of economically active population, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods (Geneva, ILO, 1990).

- размер выборки;
- построение анкеты, чтобы определить, включены ли в нее показатели, важные для программы молодежной занятости;
- периодичность обследования.

Главной трудностью при использовании данных ОРС (или других видов обследования домохозяйств) для определения исходного состояния является размер выборки для соответствующей группы населения. Так как задачей ОРС является идентификация статуса на рынке труда членов домохозяйств в возрасте 15 лет и старше, может легко случиться так, что число обследованной молодежи, имеющей характеристики целевой группы, слишком мало, чтобы на него можно было полагаться. Например, если программа предназначена для молодежи, рано бросающей школу в бедных сельских районах, вероятно, число молодежи с этими характеристиками будет слишком мало в ОРС для установления достоверного исходного состояния. Периодичность проведения ОРС также важна для сбора данных для мониторинга. Если ОРС проводят лишь раз в год, его нецелесообразно использовать как источник данных для мониторинга (данные в идеальном случае должны представляться ежеквартально или раз в полгода).

Существуют также другие виды обследования домохозяйств, которые могут дать информацию о рынке труда (обследования бюджета домохозяйств, измерение уровня жизни, обследование доходов и условий жизни), но всем им присущи те же ограничения, которые описаны выше (размер выборки для соответствующей группы населения, уровень разбивки данных и периодичность обследования).

Административная статистика, в общем случае получаемая как «побочный продукт» административных процедур, может быть недорогим и эффективным источником информации. Для молодежной занятости наиболее значимыми являются два источника административной статистики: данные официальной документации по вопросам труда и данные национальной системы образования. Статистика по вопросам труда может быть получена от организаций социального обеспечения, государственных и частных бюро по трудоустройству, программ страхования по безработице, регистров налога на фонд заработной платы и администрации государственных служб¹³. Данные национальной системы образования дают информацию о количестве и уровне квалификации новых участников рынка труда. Это данные об уровне грамотности молодежи, уровне полученного образования, численности учащихся школ и проценте отсева.

¹³ B. Pember: Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation, (Bangkok, ILO/EASTMAT, 1997).

В данных, полученных из официальных документов, часто имеется целый ряд недостатков, таких как ограниченный охват группы населения, негибкость понятий и определений, привязанных к административным правилам, и ограниченный доступ. Например, в странах с преобладанием неорганизованных рынков труда такие административные источники, как документация о страховании занятости, часто не существуют. Аналогично, в данных государственной службы занятости фиксируется информация о тех лицах, которые предпочли зарегистрироваться в качестве безработных и являются «безработными» согласно существующим правилам, что может исключать большие сегменты целевой группы населения. Главное преимущество официальной статистики состоит в том, что она отслеживает состояние отдельных лиц в динамике и поэтому может быть источником данных, отражающих развитие ситуации по множеству объектов в длительном временном разрезе (за несколько периодов).

Правительство решило осуществить программу второго шанса, которая предназначена для молодежи в возрасте 15–24 лет, принадлежащей к группе национальных меньшинств. Согласно данным переписи населения, эта группа меньшинств составляет 5 % населения в возрасте 15–24 лет (или 100 000 человек). Приблизительно 50 % лиц этой группы не удастся получить обязательное образование (девять лет). Уровень образования в стране является хорошим прогностическим фактором для результатов на рынке труда: уровень безработицы среди лиц с начальным образованием или уровнем образования ниже начального вдвое выше, чем у лиц с незаконченным средним образованием (без разбивки по национальной принадлежности). Недавняя оценка уровня бедности также указывает на то, что чем ниже уровень образования человека, тем выше уровень бедности (а именно, 60 из 100 бедных людей имеют образование ниже обязательного уровня). Эти цифры подтверждаются данными ГСЗ, которые показывают, что молодежь, принадлежащая к национальным меньшинствам и имеющая низкий уровень образования, дольше находится в состоянии безработицы по сравнению со своими ровесниками из группы национального большинства и с большей вероятностью будет получателем социальной помощи.

Поскольку при запуске программы человеческие и финансовые ресурсы были недостаточны для охвата всей группы населения, отвечающей требованиям программы (50 000 человек согласно данным переписи), правительство решило осуществлять программу поэтапно в течение пяти лет. Было решено начать ее с той молодежи, отвечающей требованиям программы, которая находилась в состоянии безработицы длительное время. У программы имеются три показателя конечного результата: 1) получение обязательного образования, 2) уровень занятости, 3) заработок/уровень бедности.

Пример <<<<<

Определение исходного состояния для программ молодежной занятости по вторичным данным

>>>>> Пример

**Определение
исходного
состояния
для программ
молодежной
занятости
по вторичным
данным***продолжение*

Для определения исходного состояния были проанализированы и отвергнуты имеющиеся данные об обследовании домохозяйств. Данные переписи были трехлетней давности, и измерение результатов по этому источнику подразумевало бы, что руководство программы для получения необходимых данных должно будет ждать ежегодных обновлений этих данных. То же самое относится к оценке уровня бедности, которую проводят раз в пять лет. Цифры ОРС публикуют раз в год, и они содержат данные об уровне образования и уровне занятости, но не о заработной плате и зарплате, для которых должны использоваться другие источники. Кроме того, указанное в ОРС число молодых людей, бывших безработными в течение одного года или больше, слишком низко, чтобы быть достоверным.

Отчетность ГСЗ показывает, что молодежь из национальных меньшинств, которая зарегистрирована в качестве безработных и имеет низкий уровень образования, составляет 54 500 человек. Отчетность включает, среди прочего, информацию о доходе домохозяйств и зарплате отдельных лиц, максимальном уровне образования, данные охватывают длительный период времени (люди должны перерегистрироваться каждые три месяца). ГСЗ также отслеживает – через данные Фонда государственного страхования – тех людей, которые выходят из числа зарегистрированных безработных. Этот набор данных дает информацию о формальной (зарегистрированной) занятости.

Таким образом, исходное состояние для программы второго шанса было определено из комбинации данных, источником которых являлись ГСЗ и Фонд государственного страхования, как показано в таблице ниже:

Показатели	Исходное состояние
Процент молодежи, отвечающей требованиям программы, с незаконченным обязательным образованием	У 58 % молодежи из меньшинств, зарегистрированных в ГСЗ, было незаконченное обязательное образование
Процент занятой молодежи из меньшинств, отвечающей требованиям программы	45 % молодежи из меньшинств (в возрасте 15–24 лет) были заняты в формальной экономике (35 % – работа по найму и 10 % – самозанятость)
Заработок/уровень бедности молодежи, отвечающей требованиям программы	90 % молодежи из меньшинств, зарегистрированных как безработные, находятся ниже национального уровня бедности. Из 45 % занятой молодежи из меньшинств приблизительно 50 % проживают в домохозяйствах, находящихся ниже уровня бедности.

Пример <<<<<

Определение исходного состояния для программ молодежной занятости по вторичным данным

продолжение

Источники первичных данных

Когда существующая система статистики не может предоставить данные, требующиеся для определения исходного состояния для программы молодежной занятости, необходимо собирать цифровые данные из первичных источников. Имеется целый ряд методов сбора первичных данных (например, интервью в фокус-группах или непосредственное наблюдение), но наиболее распространенный метод состоит в проведении специально разработанного индивидуального обследования участников целевой группы. Примером индивидуального обследования с целью сбора первичных данных о молодежной занятости является обследование перехода от учебы к работе, выполненное MOT (см. Вставку 5.1).

Вставка 5.1. Обследование перехода от учебы
к работе

Обследование перехода от учебы к работе – это проект, объединяющий два обследования: одно относится к молодым людям (предложение рабочей силы и условия работы), а другое к работодателям (спрос на рабочую силу). Обследование молодежи направлено на людей в возрасте 15–29 лет с предлагаемым размером выборки от 1300 до 4000 человек. Обследование было разработано для определения путей перехода от учебы к работе для различных категорий молодежи. Этот переход определяется как этап «после завершения школьного обучения до первой постоянной или удовлетворительной работы». Постоянная работа определяется с точки зрения продолжительности контракта или ожидаемой продолжительности пребывания на рабочем месте. Понятие «удовлетворительная работа» субъективно и основано на самооценке работающего.

Исследование перехода от учебы к работе позволяет получить большинство показателей, необходимых для анализа рынка труда молодежи, таких как коэффициент занятости (доля работающих и активно ищущих работу среди населения старше 15 лет), доля работающих в общей численности населения, статус занятости, занятость по видам экономической деятельности, уровень безработицы и уровень экономической пассивности.

МОТ разработала методическое руководство, включающее структуру анкеты, методику формирования выборки и определение ключевых показателей рынка труда молодежи, что помогает пользователям организовать сбор и анализ данных.

Источник: ILO: *School-to-work transition survey: a Methodological guide* (Geneva, ILO, 2009); and F. Mehran: *Youth employment. A training module on data requirements and analysis*, (Geneva, ILO, forthcoming).

Если для установления исходного состояния необходимо собрать первичные данные, выполняются следующие шаги:

- определение стратегии формирования выборки;
- разработка и пилотное тестирование анкеты;
- сбор и очистка данных.

Важен также выбор времени: обследование по определению исходного состояния для программы молодежной занятости необходимо провести до фактического начала программы. Тогда же нужно выбрать метод оценки воздействия, если она предусмотрена в программе. Поскольку проведение качественного обследования для определения исходного состояния является нелегкой задачей, для этой работы предпочтительно привлекать какую-либо организацию, занимающуюся сбором данных (наиболее очевидным выбором представляется национальное статистическое управление, также могут быть привлечены научно-исследовательские институты, частные группы экспертов и служба занятости). Важно получить гарантию, что методы, используемые

для сбора и анализа данных, отвечают критериям открытости, надежности и целостности. В Приложении 1 приводится образец технического задания на проведение обследования по определению исходного состояния для мониторинга программы молодежной занятости.

5.1.2. Стратегия формирования выборки

Для определения стратегии формирования выборки требуется:

- 1) определение соответствующей группы населения;
- 2) построение выборки;
- 3) отбор объектов из выборки для сбора данных.

Соответствующая группа населения должна быть четко выделена. Для этого требуется определение объекта, для которого измеряются конечные результаты, охватываемой географической территории, а также любые другие показатели, характеризующие данную группу населения. Соответствующей группой населения для сбора данных об исходном состоянии для программы молодежной занятости является целевая группа программы. Например, соответствующей группой населения могут быть подростки (в возрасте 15–19 лет) или молодые взрослые (в возрасте 20–24 лет) по всей стране или только те, кто живет в одном или нескольких определенных регионах, или подростки/молодые взрослые, принадлежащие к национальному меньшинству и т. д. Если программа предназначена для молодежи, рано бросившей школу, то соответствующая группа населения включает всю молодежь (при этом необходимо определить возрастные параметры молодежи – 15–24 года или 15–29 лет), рано бросившую школу (необходимо уточнить, кто считается «рано бросившим школу»)¹⁴. Если программа не предназначена для определенной группы, при обследовании должны быть собраны данные по всей молодежи.

После определения соответствующей группы населения необходимо построить **выборку**. Это самый полный имеющийся список лиц, относящихся к соответствующей группе населения. В идеале выборка должна совпадать с соответствующей группой населения (то есть выборка должна включать всех лиц с характеристиками соответствующей группы населения). Идеальную основу для построения выборки представляет последняя перепись соответствующей группы населения. Однако на практике в качестве выборки используются существующие списки, такие как списки общей переписи населения или административные списки. Например, выборкой для программы, предназначенной для лиц, рано бросивших школу, может быть список учащихся,

¹⁴ Например, EUROSTAT определяет лиц, рано бросивших школу, как долю молодежи в возрасте 18–24 лет с максимальным уровнем образования «незаконченное среднее», не занятых ни учебной, ни профессиональной подготовкой.

вышедших из системы образования после получения неполного среднего образования, что зарегистрировано в органах образования (административные списки), или те, кто зарегистрирован переписью как лица, имеющие лишь неполное среднее образование, или те, кто при обследовании домохозяйств были выявлены как лица, рано бросившие школу. Выборка, не совпадающая с соответствующей группой населения, создает смещение охвата. Когда это происходит, результаты обследования не имеют полной внешней валидности (то есть результаты не могут быть распространены на всю соответствующую группу населения, а относятся лишь к тем лицам, которые включены в эту выборку). Например, если в программе второго шанса, предназначенной для безработной молодежи (в возрасте 15–24 лет), не закончившей девятилетнее базовое образование, в качестве выборки использовались бы документы государственной службы занятости, в охвате возникло бы смещение, поскольку не все лица, фактически являющиеся безработными, регистрируются в службах занятости. Если используются документы ГСЗ, то выборка будет действительна только для лиц, зарегистрированных в качестве безработных, но не для всей соответствующей группы населения (т. е. молодежи в возрасте 15–24 лет, не закончившей базовое образование и являющейся безработной).

После определения соответствующей группы населения и выборки необходимо определить метод **отбора объектов** (т. е. выбора лиц, у которых возьмут интервью) из всей выборки. Это делается при помощи вычислений статистической мощности¹⁵, которые определяют минимальный размер выборки (минимальное число лиц, у которых возьмут интервью), необходимый для того, чтобы результаты обследования были представительными для искомого конечного результата программы. За основу берутся два параметра: доверительный уровень (вероятность) и доверительный интервал (или предел погрешности). Обычно исследователи используют 95-процентный доверительный уровень, означающий, что тот же самый результат будет получен в 95 % случаев. Доверительные интервалы рассчитываются на основании стандартной ошибки измерения. Для 95-процентного доверительного уровня этот интервал составляет 1,96 % (даже если в качестве допустимого предела обычно берется 5 %). Расчет необходимого размера выборки для исследования можно проводить при помощи сетевых программных средств¹⁶. Например, при общей численности соответствующей группы населения

¹⁵ Статистическая мощность – это вероятность того, что в исследовании будет найдено статистически достоверное различие, когда это различие действительно существует (*Примеч. пер.*)

¹⁶ Например, на сайте www.surveysystem.com/sscalc.htm можно ввести общую численность рассматриваемой группы населения, необходимый доверительный уровень и доверительный интервал, и получить выборку. Для доверительного уровня 99 % интервал составляет 2,576. Еще одним полезным сайтом является www.raosoft.com/samplesize.html, где необходимо ввести приемлемый предел погрешности, необходимый доверительный уровень, численность соответствующей группы населения и распределение ответов (на сайте объясняются значения каждого из этих терминов).

150 000 человек размер выборки для интервьюирования – при 95-процентном доверительном уровне и доверительном интервале 1,96 % – составляет 2459 человек. Обычно добавляется 20 %, чтобы учесть неответивших. В вышеприведенном примере число лиц, подлежащих интервьюированию, составит 2950 человек. При желании использовать 99-процентный доверительный уровень размер выборки в данном примере составил бы 4201 человека с пределом погрешности 2,5 % (5041 человек для интервьюирования).

После определения минимального объема выборки производится окончательный отбор при помощи методов вероятностной выборки. Два наиболее распространенными методами являются случайный отбор (каждый человек в рассматриваемой группе населения имеет совершенно одинаковую вероятность быть выбранным) и стратифицированный случайный отбор. Случайный отбор можно осуществить при помощи таблицы Excel. Имена всех первоначально отобранных лиц заводятся в таблицу Excel с указанием идентификационного номера объекта (см. Рис. 5.2). Команда “=RAND ()” присваивает случайный номер каждому лицу из списка. Поскольку это случайное число изменчиво, оно копируется через команду “Paste Special >Values” в колонку D (конечный случайный номер). В колонке F печатается формула “=IF(C{row number}>0.5,1,0). Эта команда выбирает всех людей, случайный номер которых находится между 0,5 и 1.

Рис.5.2.

Table graphs

ID Individual number	Surname	Name	Random number*	Final Random number**	Assignment***
1112985925026	Surname 1	Name 1	0.898253348	0.165116351	False
1608984767031	Surname 2	Name 2	0.343764256	0.187827466	False
1805985950018	Surname 3	Name 3	0.840798476	0.671441855	1
2011986916015	Surname 4	Name 4	0.851585619	0.717576697	1
2602985733519	Surname 5	Name 5	0.764414624	0.905662483	1
2802982974700	Surname 6	Name 6	0.239033173	0.424156533	False
1407984954766	Surname 7	Name 7	0.750141661	0.004283028	False
1810983715309	Surname 8	Name 8	0.665626706	0.435148801	False
1908990964993	Surname 9	Name 9	0.902639681	0.920325221	1
2502977979938	Surname 10	Name 10	0.234769881	0.601913529	1
2707992964999	Surname 11	Name 11	0.728558572	0.540060186	1
0311984710068	Surname 12	Name 12	0.468721838	0.765058881	1
0401974715478	Surname 13	Name 13	0.387191166	0.845650001	1
0402971922029	Surname 14	Name 14	0.227581823	0.928160713	1
0408979777069	Surname 15	Name 15	0.500800898	0.403503014	False
7039825015179	Surname 16	Name 16	0.135493727	0.694628184	1
0704983777020	Surname 17	Name 17	0.478342617	0.479499244	False
0708974715387	Surname 18	Name 18	0.352074017	0.785225766	1
0710976805019	Surname 19	Name 19	0.605905958	0.729053519	1
1112994710105	Surname 20	Name 20	0.651030692	0.966715986	1

*Type in the formula bar "=RAND (cell numer)". This will assign a casual number to each individual listed.

** Copy the list in column D through the command "Paste Special > Values" into column E (final random number).

*** In column F type the formula "= IF(C) (row number)> 0.5, 1, 0).

This command will select all those individuals with a random number of between 0.5 and 1, while other individuals will be assigned "FALSE" or "0".

Random assignment

ID Individual number	Surname	Name	Random number*	Final Random number**	Assigment***
1112985925026	Cerimi	Merihan	0.885932996	0.112496543	False
1608984767031	Ademi	Indira	0.532320521	0.6777098	1
1805985950018	Vejseulji	Ernez	0.246503954	0.307914123	False
2011986916015	Krasnici	Fetije	0.555138877	0.382976354	False
2602985733519	Azirovic	Ragip	0.877836058	0.796525987	1
2802982974700	Krueziu	Esat	0.741181934	0.455694378	False
1407984954766	Neziraj	Bekim	0.139555527	0.502855929	1
1810983715309	Uka	Arjeta	0.270447944	0.476159558	False
1908990964993	Sinanovic	Veton	0.915054909	0.892661832	1
2502977979938	Ismailii	Ibrima	0.114290271	0.097332377	False
2707992964999	Ismail	Gani	0.604188604	0.837632674	1
0311984710068	JEKIC	Slavko	0.206267095	0.128924817	False
0401974715478	Radomirovic	Sladana	0.903299218	0.922051553	1
0402971922029	Berisa	Avdus	0.052165541	0.971787754	1
0408979777069	Knezevic	Marija	0.745522766	0.094878698	False
7039825015179	Mursic	Natali	0.131746552	0.575828563	1
0704983777020	Marinkovic	Milena	0.502853515	0.841349088	1
0708974715387	Cerimi	Dalijeta	0.133470563	0.188407966	False
0710976805019	Matijevic	Danica	0.946520777	0.460976906	False
1112994710105	Simic	Milan	0.060615452	0.149534306	False

*Type in the formula bar "=RAND (cell numer)". This will assign a casual number to each individual listed.

** Copy the list in column D through the command "Paste Special > Values" into column E (final random number).

*** In column F type the formula "= IF(C) (row number)> 0.5, 1, 0).

This command will select all those individuals with a random number of between 0.5 and 1, while other individuals will be assigned "FALSE" or "0".

При стратифицированном случайном отборе соответствующая группа населения разделяется на подгруппы (страты) и выполняется случайный отбор внутри каждой страты. В результате каждый объект каждой страты имеет одинаковую вероятность быть выбранным. Если каждая страта достаточно велика, стратифицированный отбор позволяет сделать выводы о конечных результатах не только на уровне соответствующей группы населения, но также и каждой страты. Наиболее распространенными стратами являются возраст, пол, социально-экономический статус, географическое положение и уровень образования. При использовании стратифицированных методов отбора можно получить более высокую статистическую точность по сравнению с простым случайным отбором. Это объясняется тем, что внутри подгрупп различия (отклонения) ниже, чем во всей соответствующей группе населения.

>>>>> Пример

Стратифицированная случайная выборка по полу и географическому положению

В качестве примера необходимо осуществить стратифицированную случайную выборку по полу для исследуемой группы молодежи, состоящей из 150 000 человек в возрасте 15–24 лет. Имеется 76 225 молодых мужчин и 73 775 молодых женщин. Стратифицированная выборка с 95-процентным доверительным уровнем должна включать 383 молодых человека и 383 молодые женщины. Добавив 10 % к каждой категории на отсутствие ответа, получаем выборку 422 молодых человека и 422 молодые женщины (т. е. 844 человека для интервьюирования).

Если стратифицированную выборку необходимо применить в различных регионах, используется такой же метод (выборка может быть также стратифицирована по нескольким параметрам, например региону и полу), как показано в таблице ниже (95-процентный доверительный уровень без добавления на отсутствие ответа).

Регион	Мужчины	Женщины	Выборка М	Выборка Ж	Всего
Север	19 865	18 567	377	377	754
Юг	18 231	17 251	377	376	753
Восток	17 654	16 997	376	376	752
Запад	20 475	20 960	378	378	756
Итого	76 225	73 775	1508	1507	3015

5.1.3. Разработка анкеты и ее апробирование на местах

В анкете для обследования исходного состояния необходимо делать упор на тот вид информации, который требуется для измерения показателей. Структура анкеты должна соответствовать структуре и формату, которые обычно предлагаются для обследований отдельных лиц и домохозяйств¹⁷.

Существуют некоторые общие правила разработки анкет для обследования.

- ✓ Каждый вопрос должен быть полностью написан в анкете, чтобы интервьюер мог проводить интервью, просто читая каждый вопрос.
- ✓ Анкета должна включать точные определения всех ключевых понятий, используемых в обследовании, чтобы интервьюер в случае необходимости мог сослаться на соответствующее определение во время интервью.
- ✓ Каждый вопрос должен быть максимально коротким и простым, и в нем должен использоваться обычный, повседневный язык.
- ✓ Анкеты должны быть разработаны таким образом, чтобы ответы почти на все вопросы могли быть предварительно закодированы (например, для каждого вопроса есть ряд возможных ответов и каждому из них присваивают номер).
- ✓ Анкета должна включать пояснения по последовательности ведения интервью (коды пропуска, которые указывают, какие вопросы не задаются, исходя из ответов, данных на предыдущие вопросы).
- ✓ Схема кодирования ответов должна последовательно соблюдаться по всем вопросам и также должна включать коды для недостающих данных (таких как «респондент не помнил», «респондент не знал», «данные отсутствуют», «ошибка обработки данных»).

Поскольку в программе молодежной занятости показатели обычно касаются статуса человека на рынке труда (активность, пассивность, занятость, безработица) и его заработка (уровень дохода отдельного лица и (или) домохозяйства), последовательность и формат вопросов обследования, как правило, аналогичны последовательности и формату национального ОРС, где ОРС

¹⁷ Примеры национальных обследований рабочей силы могут быть взяты из интернета. Например, большинство основных анкет, используемых странами-членами ЕС, находятся на следующем сайте: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/lfs_core_national_questionnaires/index_lfs_core_questionnaires_by_years.htm,

существует¹⁸. Если обследование рабочей силы в стране не проводится, можно использовать типовую анкету, содержащуюся в *Методическом руководстве МОТ «От учебы к работе»* (ILO School-to-Work Methodological Guide), чтобы разработать конкретную анкету для сбора данных об исходном состоянии. До начала использования анкеты ее необходимо испытать в полевых условиях на выборке респондентов. Полевые испытания анкеты в реальных условиях позволят пользователям проверить ее длительность (опрос не должен занять больше 45 минут) и убедиться в том, что вопросы позволяют получить данные по всем показателям.

После полевых испытаний и получения окончательного варианта анкеты наблюдатели и интервьюеры (также называемые счетчиками или регистраторами) обследования должны пройти обучение по предмету анкетирования, системе кодирования, последовательности ведения опроса и методам интервьюирования¹⁹.

5.1.4. Сбор, ввод и очистка данных

Даже когда сбор данных поручен специализированному агентству по сбору данных, необходимо иметь ясное понимание процессов сбора, ввода и очистки данных, с тем чтобы обеспечить механизмы контроля качества. Сбор данных требует всесторонней координации работы интервьюеров, наблюдателей и операторов по вводу данных²⁰.

Интервьюеры должны пройти обучение до начала сбора данных, даже если у них есть предшествующий опыт проведения обследований домохозяйств. Для этой цели необходимо разработать справочное руководство, содержащее общее описание процедур обследования, с тем чтобы можно было минимизировать отсутствие ответов, заменять объекты в выборке, повторно посещать объекты, не предоставившие информацию или предоставившие неполную информацию и т. д.²¹ Интервьюеры должны быть также обучены использованию инструментов для сбора данных. В настоящее время сбор данных по отдельным лицам и домохозяй-

18 Это объясняется тем, что анкеты ОРС имеют определенную последовательность для разграничения различных статусов на рынке труда.

19 Полная ссылка на материалы, относящиеся к обследованию домохозяйств см.: Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, Отдел статистики: Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries United Nations (New York, UNDESA, 2005).

20 Всемирный банк разработал сетевой набор инструментов оценки воздействия для систем здравоохранения. Этот набор инструментов содержит примеры технических заданий, протоколов исследования и анализа данных, которые будут полезны для понимания процесса исследования. Он находится на: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html>

21 При 80-процентной доле ответивших при обследовании можно избежать необходимости проводить анализ смещения вследствие отсутствия ответа (т.е. определения, не дали бы ли неотвечившие лица другой ответ).

ствам осуществляется напрямую – либо в виде очного опроса, либо по телефону. При интервьюировании отдельных лиц по телефону используется сетевое программное обеспечение, позволяющее интервьюерам вводить ответы непосредственно в программу и автоматически посылать данные в хранилище информации.

Наблюдатели отвечают за выполнение назначенного объема работы и поддержание качества данных. Конкретные обязанности включают проведение необходимых приготовлений к полевым исследованиям, организацию и координацию работы интервьюеров, проверку на месте данных, собранных через анкетирование домохозяйств, а также обеспечение качества измерений.

После завершения работы счетчиков данные вводятся в базу данных при помощи определенных пакетов программ²². Далее сырые данные очищаются, иными словами, фильтруются для выявления неполных, неправильных или испорченных записей. Примеры могут включать ответы, которые не были зарегистрированы, или вопросы, которые были по ошибке пропущены, опечатки или ответы, указывающие на неправильное понимание вопросов, или ответы, в которых приводятся значения, существенно выходящие за пределы типового диапазона. Инструкции по проведению обследования (называемые «протоколом») должны предписывать, какие меры предпринимаются в случае таких ситуаций (оставить данные неизменными, исправить или удалить)²³.

Далее очищенные данные обрабатываются, и генерируются статистические таблицы в соответствии с заранее определенным планом табулирования (основанным на искомым переменных, таких как показатели программы молодежной занятости). Наиболее распространены таблицы, которые показывают статус респондентов на рынке труда, уровень образования и уровень заработка, и обеспечивают дополнительную информацию о конкретных особенностях занятости, безработицы, активности и пассивности.

Полученные таким образом первичные данные формируют исходное состояние для расчета показателей эффективности программы молодежной занятости. Если исследование исходного состояния проводится до начала выполнения программы, участники должны быть отобраны (по случайному принципу) из пула респондентов обследования. Таким образом значительная часть информации по отдельным лицам, которая необходима для

22 Наиболее распространенными программами являются Statistical Package for Social Science (SPSS) и Stata, но для обработки данных существует также много бесплатного программного обеспечения, предназначенного для ввода данных и табулирования (например, OpenStat, SOFA, PSPP и MicrOsiris).

23 Наиболее распространенный порядок действий состоит в том, чтобы попытаться откорректировать данные, вернувшись к респондентам и заново задав вопрос.

мониторинга эффективности программы, уже зарегистрирована. Если это невозможно, то индивидуальную информацию о лицах, включенных в программу, необходимо повторно зарегистрировать и вести на протяжении всей программы. Для регистрации информации по отдельным лицам до начала их участия в программе можно использовать простое программное обеспечение базы данных или даже Excel.

Пример компоновки записей по участникам до и во время выполнения программы молодежной занятости приведен в Табл. 5.1. Этот метод регистрации полезен для измерения показателей процесса и результата, поскольку можно добавить колонки справа (для регистрации завершения программы или отсева, выделенных сумм, а также занятости и заработка после окончания программы).

Таблица 5.1.1. Регистрационные записи по участникам программы молодежной занятости

Код программы	Идентификационный номер	Фамилия	Имя	Пол	Возраст	Адрес	Номер телефона	Уровень образования (код)	Продолжительность безработицы (месяцы)	Опыт работы (месяцы)	Инвалид	Цыган	Вынужд. переселенец	Беженец	Выделенная сумма	Дата начала программы	Дата окончания программы
2.2.4.1	2106986710264	SURNAME 1	NAME 1	M	23	Beuville	288-2896	10	11	4	N	Y	N	N	28.674,00	18/01/2010	05/02/2010
2.2.4.1	2511981715162	SURNAME 2	NAME 2	F	28	Beuville	2693-676	10	11	78	N	N	N	N	28.674,00	18/01/2010	05/02/2010
2.2.4.1	0710982710054	SURNAME 3	NAME 3	M	27	Beuville	227-2184	10	16	0	Y	N	N	N	50.000,00	11/01/2010	22/02/2010
2.2.4.1	0503988715338	SURNAME 4	NAME 4	F	21	Vormak	2472-982	10	43	0	Y	N	N	N	14.700,00	16/02/2010	18/03/2010
2.2.4.1	2110985710004	SURNAME 5	NAME 5	M	24	Vormak	394-2734	10	19	0	Y	N	N	N	14.700,00	16/02/2010	18/03/2010
2.2.4.1	0709985804507	SURNAME 6	NAME 6	M	24	New Ville	416-516	10	11	0	N	N	N	N	23.482,00	11/01/2010	19/03/2010
2.2.4.1	2505983800027	SURNAME 7	NAME 7	M	26	New Ville	774493	10	21	0	N	N	N	N	23.482,00	11/01/2010	19/03/2010
2.2.4.1	2609981804513	SURNAME 8	NAME 8	M	28	Vormak	872-586	10	16	3	N	N	N	N	23.482,00	11/01/2010	25/03/2010
2.2.4.1	2704981800006	SURNAME 9	NAME 9	M	28	Vormak	822-192	10	16	0	N	N	N	N	23.482,00	11/01/2010	25/03/2010
2.2.4.1	2401993755011	SURNAME 10	NAME 10	F	17	Beuville	214-153	10	7	0	N	N	N	N	38.500,00	08/03/2010	26/03/2010
2.2.4.1	2602983738548	SURNAME 11	NAME 11	F	27	Vormak	362-729	10	36	0	N	Y	N	N	46.000,00	08/03/2010	06/04/2010
2.2.4.1	1704991744119	SURNAME 12	NAME 12	M	18	Vormak	17471238	10	4	0	N	N	N	N	28.320,00	08/02/2010	08/04/2010
2.2.4.1	1704986800027	SURNAME 13	NAME 13	M	23	New Ville	423-593	10	49	0	N	N	N	N	30.500,00	11/01/2010	09/04/2010
2.2.4.1	0907989710228	SURNAME 14	NAME 14	M	20	Monrose	4244724	10	5	0	N	N	N	N	29.700,00	11/01/2010	16/04/2010
2.2.4.1	1610985722214	SURNAME 15	NAME 15	M	24	Monrose	66-11-85	10	39	0	N	N	N	N	29.700,00	11/01/2010	16/04/2010
2.2.4.1	1702988730082	SURNAME 16	NAME 16	M	22	Freelake	4266-464	10	18	5	N	N	N	N	34.000,00	01/03/2010	23/04/2010
2.2.4.1	2806980730060	SURNAME 17	NAME 17	M	29	Freelake	4211-891	10	5	0	N	N	N	N	34.000,00	01/03/2010	23/04/2010
2.2.4.1	2205984710281	SURNAME 18	NAME 18	M	25	Vormak	826-8306	10	6	24	Y	N	N	N	70.000,00	18/01/2010	28/04/2010
2.2.4.1	1312991722225	SURNAME 19	NAME 19	M	18	Beuville	254-456	10	24	0	N	N	N	N	27.230,00	12/02/2010	30/04/2010

5.2 Измерение результатов программы молодежной занятости

Для системы мониторинга эффективности те записи, которые относятся к участникам программы (включая такие характеристики, как возраст, пол, уровень образования, барьеры на рынке труда, такие как преждевременный уход из школы, длительная безработица или степень инвалидности) должны быть объединены со сведениями по конечным результатам отдельных людей после окончания программы, собранным либо через административные источники информации, либо путем контрольных обследований.

Для измерения занятости после окончания программы данные участников программы сопоставляются с информацией ведомств, отвечающих за взносы в систему социального обеспечения, государственное страхование или налог на заработную плату по истечении минимального периода времени (обычно шесть месяцев). Для соотнесения участников программы с официальными документами используется их уникальный идентификационный номер (например личный идентификационный номер или номер взносов в систему социального обеспечения).

При использовании официальных документов для измерения занятости после окончания программы возникает ряд проблем. Во-первых, доступ к анкетным данным может быть ограничен законодательством о защите персональной информации. Во-вторых, административные документы могут содержать искаженную, неполную или неточную информацию. Во Вставке 5.2 показан пример совместного использования ряда источников официальной информации для измерения занятости (повторной занятости) после участия в программе.

Вставка 5.2. Организация хранилищ данных в государственной службе занятости Австрии

Хранилище данных службы занятости является центральной информационной системой для управления рынком труда в Австрии. Это инструмент мониторинга и планирования, предназначенный как для стратегического планирования (управление по целям), так и для ведения статистики занятости. Система объединяет информацию из различных источников и таким образом обеспечивает необходимыми данными для оценки. Различными источниками являются базы данных, ежедневно используемые в работе службы занятости. Наиболее важные из них:

- центральный реестр безработных, содержащий индивидуальную информацию о регистрации и статусе получателя пособий (например пособие по безработице, выплаты по безработице, социальная помощь);

Вставка 5.2. Организация хранилищ данных в государственной службе занятости Австрии

- приложения для программ поддержки на рынке труда, включающие индивидуальную информацию о типе и продолжительности поддержки; информацию об организациях, оказывающих услуги для реализации программ (например, учебные заведения, предприятия-партнеры и т. д.);
- регистр предприятий и вакансий, включая приложения по партнерам программ.

Служба занятости использует информацию, предоставляемую всеми вышеуказанными источниками, для мониторинга программ. Система мониторинга разделена на три модуля.

- **Последующий мониторинг лиц**, участвовавших в программах занятости. Для определения результативности какого-либо мероприятия система оценивает ситуацию до и после участия в программе в соответствии с определенными критериями.
- **Мониторинг профессионального роста**. Выполняется анализ информации по наблюдаемым изменениям, включая количество новых трудовых отношений, кем они созданы, в каком секторе; количество прекращаемых трудовых отношений; состояние, в котором находились регистрирующиеся безработные (занятость, незанятость) и т. д.
- **Мониторинг предприятий**. Анализируются человеческие ресурсы компаний и целых отраслей, включая предприятия, где наблюдаются чистые увеличения штата и сокращения штата и где имеется высокая/низкая текучесть кадров. Также анализируется, отличаются ли предприятия с субсидированными рабочими местами от несубсидированных предприятий и т. д. Мониторинг предприятий охватывает зарегистрированных работодателей, поэтому он распространяется только на лиц, которые связаны с работодателем через страхование.

Хранилище использует в качестве показателей следующую информацию: 1) личные характеристики (например, пол, возраст, национальность, уровень образования, инвалидность, занятие); 2) информация о программе (например, регион, тип мероприятий, продолжительность участия, код завершения); 3) информация о карьере (до и после участия в программе, включая продолжительность безработицы до момента проведения измерения, положение на рынке труда, статус – занятость, безработица, неучастие в рынке труда – до и после мониторинга, экономическая активность и размер предприятия-работодателя).

Источник: A. Buzek et al.: Labour market monitoring based on the Data Warehouse of the Public Employment Service (Vienna Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Bundesminister, 2004).

Однако основным слабым местом при использовании административной информации для определения занятости после окончания программы является невозможность отследить тех участников, которые (само)заняты в неформальной экономике. В случае широкого распространения теневой занятости в той стране или географическом регионе, где выполняется программа, измерение занятости после окончания программы через официальные документы, вероятно, даст заниженные значения.

Если данные по занятости участников после окончания программы не могут быть с уверенностью получены из существующих источников данных, может потребоваться провести контрольное (или отложенное) обследование участников программы для измерения уровня их (повторной) занятости²⁴. Основное различие между контрольным и отложенным обследованием состоит в том, что отложенное обследование может не быть полностью репрезентативным, поскольку многое зависит от числа участников программы, которых можно отследить и проинтервьюировать через много месяцев (если не лет) после участия в программе.

Через шесть месяцев после окончания программы выполняется контрольное обследование участников, чтобы проверить их статус на рынке труда и уровень заработка. В идеале всех участников необходимо проинтервьюировать напрямую – в виде очного опроса или по телефону. В случае большого числа участников необходимо сформировать репрезентативную выборку для обеспечения достоверности и надежности собранных данных.

При разработке и реализации контрольного обследования выполняются те же шаги, которые в общих чертах описаны для сбора первичных данных об исходном состоянии. Единственное различие состоит в том, что необходимо разработать инструменты обследования для проверки как уровня, так и качества занятости, и для измерения влияния программы на занятость. Пример анкеты для контрольных обследований представлен в приложении 3 данных учебных материалов.

²⁴ Отложенные обследования заключаются в отслеживании, нахождении или определении местонахождения группы людей. При отложенных обследованиях необходимы значительные усилия для отслеживания интервьюируемого лица. Отложенные обследования иногда называют последующим анализом, поскольку они отслеживают людей через некоторое время после их участия в программе и рассматривают то, что далее произошло в их жизни. Полное руководство по отложенным обследованиям см. Международная программа по упразднению детского труда (IPEC): Child Labour Impact Assessment Toolkit: Tracer Study Manual (Geneva, ILO, 2011).

В рамках совместной программы «Молодежная занятость и миграция» (Youth Employment and Migration – YEM), финансируемой Фондом достижения Целей развития тысячелетия, в Сербии был реализован ряд программ рынка труда, предназначенных для молодых людей в возрасте 15–29 лет. Программы выполнялись в сотрудничестве с Национальной службой занятости (НСЗ) в течение двух лет (2010–2012 годы).

5.3.1. Идентификация целевой группы

В документе «Политика молодежной занятости и план действий Сербии» (2009–2011 годы) низкий уровень образования был идентифицирован как решающий фактор, обуславливающий низкие результаты молодежи на рынке труда. Низкий уровень образования был особенно характерен для внутренне перемещенных лиц, беженцев, молодых людей с ограниченными возможностями и цыганской молодежи. Молодые люди с низким уровнем образования с большей вероятностью переставали искать работу и сталкивались с длительными периодами безработицы, работали в неформальной экономике и находились ниже национальной черты бедности.

5.3.2. Разработка программ молодежной занятости

Для преодоления конкретных барьеров, с которыми сталкивается молодежь с низким уровнем образования (таких как отсутствие профессиональных навыков, беспокойство работодателей по поводу способности этих молодых работников выполнять задачи на рабочем месте, стереотипное отношение при найме и т. д.) были разработаны программы рынка труда. В Табл. 5.2 кратко представлено основное содержание этих программ (тип, продолжительность и уровни компенсации).

5.3 Измерение эффективности программ молодежной занятости (практический пример)

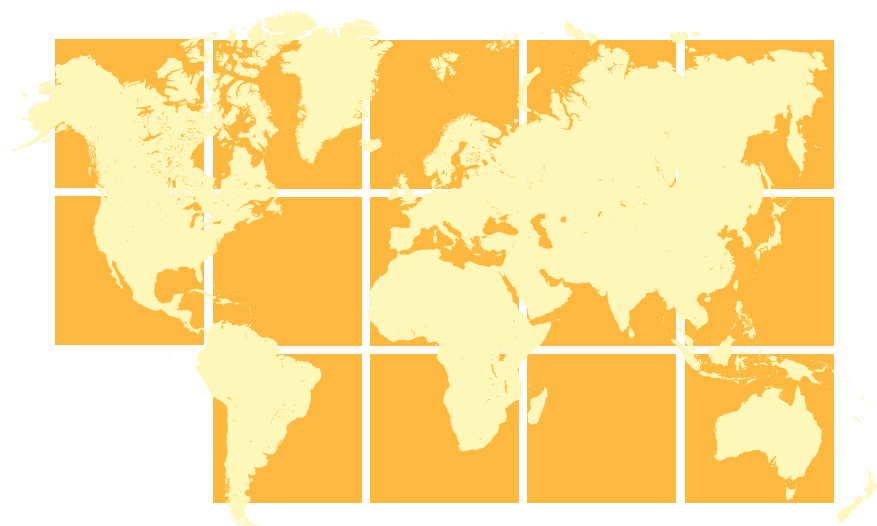


Таблица 5.2. Программы рынка труда, поддержанные УЕМ

Профессиональная подготовка в учебном заведении	Компетентностная профессиональная подготовка, организованная частным учебным заведением (минимум один месяц, максимум шесть месяцев)
Профессиональная подготовка на предприятии	Компетентностная профессиональная подготовка, организованная на частном предприятии (минимум один месяц, максимум шесть месяцев). Предприятие не несет обязательств трудоустроить учащихся.
Программа «работа-обучение»	Предприятия, нанимающие направленных людей по трудовым договорам с определенным или неопределенным сроком, получают субсидию на проведение профессиональной подготовки, при условии, что продолжительность работы на рабочем месте будет в два раза длиннее, чем продолжительность программы. Обучение должно занимать как минимум 20 % рабочего времени в течение трех месяцев.
Субсидирование занятости	Компенсация (100 %) доли работодателя во взносах социального обеспечения в течение периода от одного до трех месяцев, с обязательством трудоустроить субсидированных работников в течение минимального дополнительного периода, равного продолжительности субсидирования
Программа работы с испытательным сроком	Субсидированная работа с испытательным сроком максимум 30 рабочих дней продолжительностью минимум три месяца при полной занятости (или шесть месяцев при неполной занятости). Без обязательств трудоустроить участника программы, но с обязательным уведомлением службы занятости о причинах увольнения.
Программа самозанятости	Помощь для начала работы по принципу самозанятости и единовременное пособие в сумме 160 000 сербских динаров (продолжительность 12 месяцев).
Программа для людей с ограниченными возможностями	Профессиональная подготовка в учебном заведении и (или) обучение на рабочем месте с последующей субсидированной занятостью. Для найма молодого человека с ограниченными возможностями предприятие могло получать ежемесячную субсидию в сумме 25 000 сербских динаров на одного человека с ограниченными возможностями, имеющего начальное образование, и 32 500 сербских динаров на одного человека с ограниченными возможностями, имеющего среднее или более высокое образование. Продолжительность подготовки составляла от одного до шести месяцев, с обязательством работодателя трудоустроить работников в течение минимального дополнительного периода, равного продолжительности субсидирования. Работодатели могли также получить грант на адаптацию помещений предприятия (однократная выплата 80 000 сербских динаров) и грант в сумме 80 000 сербских динаров на адаптацию автоматизированных рабочих мест. Общая продолжительность программы для лиц с ограниченными возможностями не могла превышать 12 месяцев.

5.3.3. Исходное состояние и правила приемлемости

Исходное состояние было определено на основании данных НСЗ. Индивидуальные записи по зарегистрированным безработным ведутся на ИТ-платформе и содержат всю информацию, необходимую для расчета показателей процесса, а именно, возраст, пол, уровень образования, продолжительность периода безработицы, предшествующий опыт работы и другие индивидуальные характеристики. Использование этого источника вторичного данных привело к смещению охвата (т. е. данные не имели полной внешней валидности для всей соответствующей группы населения, а только для группы населения, включенной в выборку). Однако поскольку задачей совместной программы УЕМ было создание потенциала НСЗ для оказания клиентоориентированных услуг и она предназначалась для активных программ рынка труда, было решено, что такое смещение приемлемо.

Данные регистра НСЗ также используются для разработки критериев приемлемости для отдельных участников. Были установлены следующие критерии.

- **Возраст:** лица в возрасте 15–29 лет, зарегистрированные в пяти местных отделениях НСЗ.
- **Уровень образования:** молодежь с уровнями образования I и II (эквивалентно начальному образованию, МСКО 1). Для схем самозанятости и программ, предназначенных для людей с ограниченными возможностями, критерии были смягчены, чтобы включить также молодежь с уровнями образования III и IV (три и четыре года среднего образования, или МСКО 2 и 3а), при условии, что они столкнулись с дополнительными барьерами при поступлении на рынок труда (например, такие группы как цыгане, перемещенные лица или беженцы).
- **Продолжительность периода безработицы:** минимум три месяца, причем лицам с более длительными периодами безработицы предоставляется приоритетный доступ.
- **Географическое положение:** молодые люди, проживающие в районах Белград, Нови-Сад, Ниш, Ягодина и Вранье, где доля безработной молодежи с низким уровнем образования была выше среднего национального показателя.

5.3.4. Показатели эффективности

Для всех программ, выполняемых УЕМ, были разработаны показатели процесса и конечного результата, которые также использовались для расчета активных мероприятий НСЗ на рынке труда и для сопоставления результатов.

Таблица 5.3. Показатели процесса и конечного результата программ УЕМ

Программа	Показатели процесса	Показатели результата
Профессиональная подготовка в учебном заведении и на рабочем месте	– Число вступивших в программу с разбивкой по индивидуальным характеристикам (возрастная группа, пол, уровень образования, продолжительность безработицы, предшествующий опыт работы, другие барьеры на рынке труда) и географическим регионам – Доля участников, вступивших в программу, которые успешно закончили программу обучения – Доля отсеявшихся	– Доля участников программы, трудоустроенных в дальнейшем – Доля участников программы, трудоустроенных в дальнейшем с заработком выше минимального размера оплаты труда – Доля участников программы, трудоустроенных в дальнейшем по специальности профессиональной подготовки – Доля участников, трудоустроенных в дальнейшем на работу, где используются навыки, приобретенные на существующем рабочем месте – Средние затраты на одного вступившего в программу – Средние затраты на одного участника программы, трудоустроенного в дальнейшем
Программы трудоустройства	– Число вступивших в программу с разбивкой по индивидуальным характеристикам (возрастная группа, пол, уровень образования, продолжительность безработицы, предшествующий опыт работы, другие барьеры на рынке труда) и географическим регионам – Доля вступивших в программу с разбивкой по секторам экономики и размерам предприятия-партнера	– Доля поступивших в программу с разбивкой по категориям занятий – Доля участников программы, трудоустроенных в дальнейшем – Доля участников программы, трудоустроенных в дальнейшем с заработком выше минимального размера оплаты труда – Средние затраты на одного поступившего в программу – Средние затраты на одного участника программы, трудоустроенного в дальнейшем
Программа самозанятости	– Число вступивших в программу с разбивкой по индивидуальным характеристикам (возрастная группа, пол, уровень образования, продолжительность безработицы, предшествующий опыт работы, другие барьеры на рынке труда) и географическим регионам – Доля вступивших в программу с разбивкой по секторам экономики бизнеса	– Доля участников программы, в дальнейшем ставших самозанятыми – Средний заработок людей, в дальнейшем ставших самозанятыми – Дополнительные рабочие места, созданные самозанятыми, которые в дальнейшем сохранили этот статус – Средние затраты на одного вступившего в программу – Средние затраты на одного участника программы, ставшего в дальнейшем самозанятым

5.3.5. Сопоставительный анализ

Показатели эффективности, процесса и конечного результата были для сравнения сопоставлены с аналогичными показателями реализации регулярных программ рынка труда, выполнявшихся НСЗ в тот же самый период и в тех же географических регионах. Программы НСЗ, выбранные для сравнения, имели структуру и задачи, аналогичные программам, выполняемым УЕМ. Поскольку программы НСЗ не предназначались конкретно для молодых людей, для итогового измерения из списка участников были взяты только те участники, которые отвечали основным критериям приемлемости (возраст и уровень образования), установленным УЕМ. Данные отдельных участников стандартных мероприятий НСЗ были перенесены в таблицы Excel по типу программы. Из этих 12 000 человек, прошедших через программы НСЗ, только 2000 (или 16,6 %) были молодежью с низким уровнем образования.

Таблица 5.4. Характеристики программ рынка труда НСЗ

Регулярные программы рынка труда НСЗ (используемые для сопоставительного анализа)	
Общее начальное образование	Образовательные курсы для взрослых в возрасте 15+ для получения свидетельства о начальном образовании (продолжительность 15 месяцев); грант образовательным учреждениям в сумме 70 000 сербских динаров на одного учащегося.
Профессиональная подготовка для рынка труда	Общие курсы профессиональной подготовки (главным образом языки и компьютерная грамотность) в образовательном учреждении (продолжительность 3 месяца); грант образовательным учреждениям в сумме 40 000 сербских динаров на одного учащегося.
Профессиональная подготовка для определенного рабочего места	Программа профессиональной подготовки (продолжительность 4 месяца); грант в сумме 40 000 сербских динаров, предоставленный предприятиям на одного человека, обучаемого с целью приобретения профессиональных навыков для определенного занятия.
Профессиональная подготовка в области предпринимательства	Программа профессиональной подготовки для самозанятых (продолжительность 3 дня), предоставленная Центрами бизнеса НСЗ.
Субсидии для самозанятости	Грант 160 000 сербских динаров, предоставленный на конкурентной основе лицам, которые посещали подготовку в области самозанятости (продолжительность 12 месяцев; т.е. человек должен вести открытый им бизнес как минимум один год или возместить грант).
Субсидии для самозанятости (Воеводина)	То же, что выше, применительно только к Автономной области Воеводина
Субсидии для лиц моложе 30 лет	Субсидирование занятости (100-процентная компенсация доли работодателя во взносах социального обеспечения) в течение 2 лет с обязательством работодателей в отношении занятости субсидированных рабочих в течение еще 2 лет.
Субсидии для новичков моложе 30 лет	То же, что выше, но предназначено для лиц моложе 30 лет без предшествующего опыта работы; продолжительность программы 3 года плюс дополнительное обязательство работодателя в отношении занятости участников программы в течение еще 3 лет.
Субсидии для лиц с ограниченными возможностями	Субсидирование занятости (100-процентная компенсация доли работодателя во взносах социального обеспечения) в течение 3 лет; без дальнейших обязательств работодателей.

5.3.6. Измерение показателей процесса

Показатели процесса и конечного результата были рассчитаны в начале 2012 года. Показатели процесса были измерены с помощью записей, хранившихся в электронной системе регистрации клиентов НСЗ. Кроме хранения индивидуальных характеристик клиентов, в этой системе зарегистрирован тип программы, в которую направлен данный человек, общая выделенная сумма, даты начала и окончания программы, а также информация о том, успешно или неуспешно окончил человек программу или прервал – обоснованно или необоснованно – свое участие в программе.

Показатели процесса позволяют пользователям измерять степень «отбора лучших» администрацией программы (т. е. выбор из пула потенциальных участников программы таких лиц, у кого есть больше возможностей показать лучшие результаты), и сравнивать эффективность работы местных бюро по трудоустройству с точки зрения соответствия установленным критериям приемлемости. Для примера: было выявлено, что уровень «отбора лучших» в программах УЕМ составлял приблизительно 5 % от общего числа участников программ. Для стандартных программ НСЗ лишь два из пяти местных отделений, в отношении которых осуществлялся мониторинг, были ориентированы на молодежь с низким уровнем образования и цыганскую молодежь. «Отбор лучших» в программах НСЗ превысил 15 %. «Отбор лучших» рассчитывался как доля молодых участников рассматриваемой программы, которые не отвечали входным критериям, установленным программой.

5.3.7. Измерение показателей конечного результата при контрольном обследовании

Показатели результата измерялись лишь для тех участников, которые закончили одну из программ как минимум за шесть месяцев до даты мониторинга. Лица, участвовавшие в обучении в течение по крайней мере двух месяцев, были также включены в контрольное обследование. Из-за длительности некоторых стандартных программ НСЗ, для которых проводился мониторинг, и того факта, что более 60 % молодых участников имели высшее образование, меньше 500 молодых людей (или 25 % поступивших в программу) были включены в измерение при контрольном обследовании для стандартных программ НСЗ. В противоположность этим программам, более 68 % молодых участников программ, выполняемых УЕМ, соответствовали критериям измерения²⁵.

²⁵ Остальные 32 % все еще обучались в программах или только недавно их закончили.

Конечные результаты измерялись как по данным официальной статистики, так и с помощью контрольного обследования, поскольку занятость в неформальной экономике в Сербии составляет приблизительно 20 % всей занятости. Был сделан запрос в систему данных Фонда государственного страхования и пенсий – где зарегистрированы работники, за которых платятся взносы в систему социального обеспечения, – чтобы проверить, была ли у людей работа в любой момент времени в течение отчетного периода.

Контрольное обследование для программ, спонсированных УЕМ, охватывало 1328 человек, с которыми связывались по телефону в течение одной недели²⁶. Доля неответивших составила приблизительно 30 % из-за ошибок, сделанных при записи номеров контактных телефонов. Был проведен анализ отсутствия ответов, чтобы выявить, было ли оно случайным или оно имеет некоторую закономерность. Анализ показал, что отсутствие ответов было случайным, и данные были очищены и агрегированы в соответствии с ранее установленным планом табулирования.

Использованный инструмент обследования повторял структуру анкеты ОРС. Людям задавали вопросы в определенной последовательности, чтобы выявить следующее: была ли у них работа когда-либо после окончания программы и их текущий статус на рынке труда (неактивный, учащийся в школе/проходящий профессиональную подготовку, безработный, работающий по найму или самозанятый). Молодым участникам программы, оказавшимся безработными, были заданы вопросы об их деятельности по поиску работы и барьерах, с которыми они столкнулись при поиске работы. Молодым участникам программы, оказавшимся работающими, были заданы вопросы об их трудовой деятельности по найму/самозанятости (занятие, сектор экономики, формальные/неформальные отношения занятости), их текущем уровне заработка и уровне удовлетворения услугами и программами, обеспеченными НСЗ.

5.3.8. Ключевые результаты мониторинга эффективности

✓ Программы УЕМ охватили молодежь, находящуюся в самом невыгодном положении на сербском рынке труда (например, молодежь с низким уровнем образования, с длительными периодами безработицы, превышающими в среднем два года, и без предшествующего опыта работы). Уровень «отбора лучших» составил лишь 5 %, и правила адресности в значительной степени соблюдались²⁷. В противоположность этим

²⁶ В формировании выборки не было необходимости, поскольку число участников было относительно небольшим.

²⁷ Это означает, что лишь 5 % от общего числа участников не отвечали критериям приемлемости, установленным программой, в которой они обучались.

программам, стандартные программы НСЗ были чрезмерно смещены в пользу молодежи с более высоким уровнем образования и более короткими периодами безработицы, причем показатель «отбора лучших» составил приблизительно 15 %. Средние расходы на одного участника составили 1829 долларов США для программ YEM и 817 долларов для программ НСЗ. Поскольку результаты в отношении занятости и заработка были довольно схожими, программы НСЗ в короткой перспективе оказались более эффективны с точки зрения затрат.

✓ Полученные данные мониторинга показали, что значительная доля участников как программ НСЗ, так и программ YEM смогла получить работу после завершения программы, но обычно это была краткосрочная работа и часто на условиях неполного рабочего времени. Занятость также была весьма нестабильной, поскольку с течением времени наблюдались потери рабочих мест. Однако данные, разбитые по географическому положению, показали, что программы, поддерживаемые YEM, оказались успешными с точки зрения увеличения возможностей трудоустройства на менее динамичных рынках труда.

✓ Основные различия между программами YEM и программами НСЗ касались типа рабочих мест, которые участники получили после окончания программы, и качества оказанных услуг профессиональной подготовки. В частности: 1) более одной трети участников программ YEM работали в обрабатывающих отраслях промышленности; 2) свыше двух третей работали по специальности, которую они получили при прохождении профессиональной подготовки; 3) более 60 % работали на том же самом предприятии, которое было партнером в программе; 4) 70 % использовали в своей нынешней работе приобретенные навыки. С другой стороны, среди участников программ НСЗ менее 23 % работали по специальности, которую они получили при прохождении профессиональной подготовки, и лишь чуть больше 40 % использовали в своей нынешней работе приобретенные навыки. Кроме того, свыше двух третей работали в секторе услуг, характеризующемся более высоким доходом, но также и более высокой текучестью персонала.

✓ Большая доля участников программ профессиональной подготовки НСЗ зарабатывала от 20 000 до 30 000 сербских динаров в месяц по сравнению с участниками программ YEM, которые находились в более низком диапазоне заработной платы. Это частично объяснялось тем фактом, что участники программ YEM работали в течение более коротких промежутков времени по сравнению с участниками программ НСЗ, причем главным образом в обрабатывающем секторе промышленности, где заработная плата на рабочих местах для новичков была ниже.

✓ Распространенность занятости в неформальной экономике была высока для обеих программ (18,9 % для программ YEM и 13,6 %

для программ НСЗ), но ниже чем уровень неформальной занятости среди молодых работников с низким уровнем образования, выявленных при обследовании рабочей силы (28,5 % всех молодых работников).

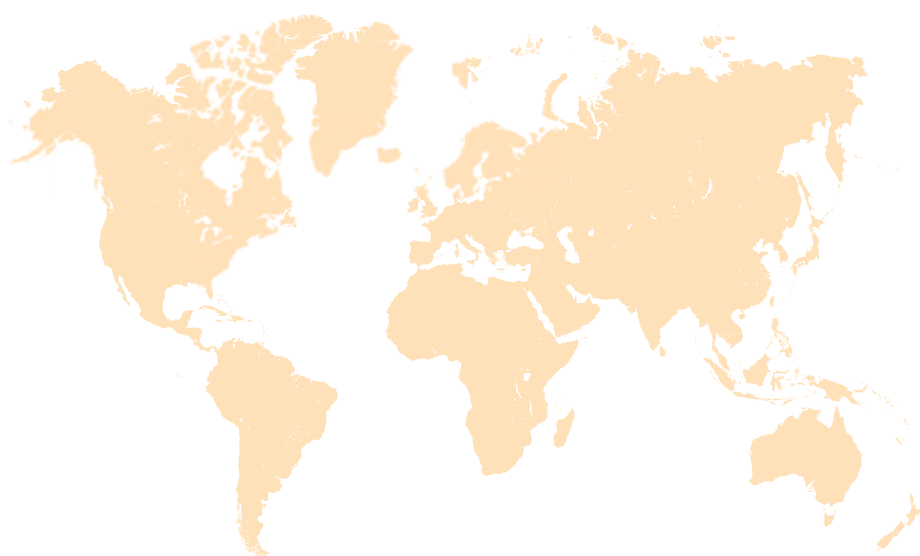
✓ Показатели, разбитые по отдельным программам УЕМ, демонстрируют, что применительно к занятости в любой момент времени самозанятость приводила к более высоким результатам (76 % участников программ, работающих в дальнейшем по принципу самозанятости), в то время как профессиональная подготовка в учебном заведении была наименее успешной (10 %). Обучение на рабочих местах находилось где-то в середине диапазона (35,5 %). Однако с точки зрения текущего статуса на рынке труда профессиональная подготовка в учебном заведении давала со временем лучшие показатели, выходя на уровень занятости 20 %, в то время как выигрыш от обучения на рабочих местах со временем уменьшился до 24 %. Самозанятость оставалась относительно высокой – при контрольном обследовании выявилось 40 % самозанятых и 8 % занятых по найму.

✓ Для программ подготовки НСЗ для конкретного рабочего места уровень краткосрочной занятости составлял 75 %, в то время как при подготовке для рынка труда этот показатель был намного ниже и составлял 41,2 %²⁸. Приобретение начального образования не обеспечило выгод на рынке труда. В дальнейшем занятость участников подготовки для конкретного рабочего места уменьшилась до 50 %, а участников подготовки для рынка труда до 29,4 %. Это означает, что участники программ УЕМ для обучения на рабочем месте были более способны удерживаться на своей работе, чем участники программ НСЗ. Это объяснялось главным образом тем фактом, что большинство участников обучения на рабочем месте работали на том же предприятии, которое проводило подготовку, и по той же специальности. Тем самым поддерживается идея о том, что обеспечение возможности предприятиям производить отбор будущих работников через профессиональную подготовку имеет свои достоинства. Однако для увеличения отдачи какой-либо программы для рынка труда это должно сопровождаться обязательством со стороны работодателя принять на работу учащихся, успешно закончивших профессиональную подготовку.

✓ Наконец, программы, продвигавшиеся УЕМ, сумели увеличить связь целевой группы с рынком труда, определяемую скорее с точки зрения привлечения отдельных лиц к активной позиции на рынке труда, а не с точки зрения занятости. Тот факт, что люди, бывшие безработными после участия в программе, продолжали активно искать работу и, кроме того, были весьма удовлетворены услугами НСЗ, явился хорошим подтверждением этого вывода.

²⁸ Это было вычислено для той доли участников, у которых всегда была работа после завершения программы.

Министерство труда, занятости и социальной политики Сербии использовало приведенные выше выводы для пересмотра правил адресности и методов выполнения программ, предназначенных для молодежи.



Что лучше использовать для установления исходного состояния – источники первичных данных или вторичных?

Сбор данных из вторичных источников обходится дешевле, но они могут не охватывать всю рассматриваемую группу населения. Определение данных также может представлять проблемы. Например, определение понятия «безработный», используемое службами занятости, продиктовано административными правилами и часто не совпадает с определением международной статистики.

Источники первичных данных позволяют руководителям программы молодежной занятости точно рассчитывать все показатели, заданные в программе, но сбор данных может быть трудоемким и дорогостоящим. Однако одно из основных преимуществ проведения обследования исходного состояния состоит в том, что его можно использовать для случайного отбора участников в программы молодежной занятости. Это, в свою очередь, позволяет проводить экспериментальную оценку воздействия (см. Часть II настоящих учебных материалов).

Когда могут использоваться методы стратифицированной выборки?

Стратифицированная выборка используется в тех случаях, когда необходимо сделать выводы о различных целевых группах программы. Например, молодые люди в отличие от молодых женщин или подростки в отличие от совершеннолетней молодежи. Стратифицированная выборка обычно используется для того, чтобы иметь возможность привлечь объекты для интервью в различных географических регионах.

Всегда ли для обследования требуется 95-процентный доверительный уровень?

В типовых обследованиях, как правило, используется 95-процентный доверительный уровень. Однако некоторые исследователи также используют 99-процентный доверительный уровень (с доверительным интервалом 2,576).

Когда необходимо проводить контрольные обследования?

Контрольные обследования обычно проводятся через шесть месяцев после окончания программы или выхода из программы. Однако поскольку связь между краткосрочными и долгосрочными конечными результатами программы обычно слаба, лучше предпринимать дополнительные обследования через 12 и 18 месяцев после выхода из программы, если это осуществимо (отложенные обследования). Например, различные исследования выявили, что полный эффект программ подготовки чаще всего проявляется на рынке труда через два года после окончания программы.



Вопросы и ответы



Вопросы и ответы

продолжение

Каково различие между контрольным обследованием и отложенным обследованием?

Основное различие – в степени легкости установления контакта с участниками программы для проведения обследования. Контрольные обследования обычно проводятся через 6 – 12 месяцев после окончания программы, то есть участников программы обычно можно относительно легко найти. Отложенные обследования проводят через несколько лет после конца программы, это требует дополнительных мер для определения местонахождения участников программы. Выбор инструмента обследования может также зависеть от того, хотят ли исследователи детально отследить особенности последующей деятельности участников программы.



Дополнительное чтение

ILO. 2009. *School-to-work transition survey: a Methodological guide* (ILO, Geneva), www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang-en/index.htm

International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). 2011. *Child Labour Impact Assessment Toolkit: Tracer Study Manual* (International Labour Office, Geneva).

Gertel, P.J. Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. 2005. *Household Sample Surveys in Developing and Transition Countries* (New York, UNDESA), http://unstats.un.org/unsd/hhsurveys/pdf/Household_surveys.pdf

World Bank. 2010. *Impact Evaluation Toolkit* (Washington, DC, World Bank), <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/XTI/2154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html>

Zall Kusek, J., Rist, R.C. 2004. *Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system: a handbook for development practitioners* (Washington, DC, World Bank).

Глоссарий



Обследование исходного состояния

Цель обследования исходного состояния состоит в обеспечении до начала программы значений показателей, которые будут использоваться для оценки конечных результатов и воздействия программы молодежной занятости. Исходные значения могут быть соотнесены со значениями тех же самых показателей по ходу или в конце выполнения программы, чтобы оценить достигнутый успех (или отсутствие успеха).

Источники первичных данных

Источники первичных данных включают информацию, собранную агентством/организацией по выполнению программы специально для целей программы. Сбор данных выполняется при помощи специально разработанной анкеты, опрос по которой проводят для формирования репрезентативной выборки для соответствующей группы населения.

Источники вторичных данных

Источники вторичных данных включают информацию, собранную юридическими лицами, за исключением агентства/организации по выполнению программы, для их собственных целей, отличных от целей программы. Это означает, что данные могут быть не настолько полные, как необходимо.

Представляющая интерес группа населения

Соответствующая группа населения определяется характеристиками объектов обследования (лица, подлежащие опросу) и географическим охватом обследования. Например, соответствующая группа населения может быть студентами колледжа, молодежью с начальным или более низким уровнем образования или включать всех молодых людей в возрасте 15–24 лет и т. д.

Внешняя валидность

Для обеспечения внешней валидности обследования необходимо, чтобы выборка обследования была репрезентативна для всей представляющей для исследователей интерес группы населения и чтобы доля неответивших не ставила под угрозу требования к выборке, продиктованные вычислением статистической мощности (по этой причине количество объектов выборки для опросов обычно увеличивают на 20 %).

Вычисление статистической мощности

Вычисление статистической мощности является инструментом расчета минимального размера выборки (минимальное число наблюдений), необходимого для валидности результатов обследования. В основе этих вычислений лежат два параметра: доверительный уровень (вероятность) и доверительный интервал.



Глоссарий

продолжение

Формирование случайной выборки

Формирование случайной выборки является методом отбора объектов (лиц для опроса) из выборки, где каждое лицо, состоящее в этой выборке, имеет одинаковую вероятность быть отобранным для опроса.

Формирование стратифицированной случайной выборки

При формировании стратифицированной случайной выборки группа населения разделяется на подгруппы (например, мужчины и женщины или лица на различных площадках реализации программы) и производится формирование случайной выборки внутри каждой из этих подгрупп/площадок. В результате каждый объект в каждой группе/площадке (или страте) имеет совершенно одинаковую вероятность быть отобранным для опроса.

Контрольное обследование/отложенное обследование

При отложенном обследовании определяется местоположение (производится отслеживание) молодых людей, которые участвовали в программе, их опрашивают (в деталях) о трудовой деятельности после окончания программы. Основной задачей отложенного обследования является разработка стратегий, позволяющих получать информацию об участниках программы спустя несколько лет после того, как они окончили программу. Главной же задачей контрольного обследования является выявление того, сколько участников получили работу после окончания программы (и какой тип работы). Так как эти обследования проводят вскоре после окончания программы, связаться с участниками не представляет труда, и для определения их местонахождения не используется какая-либо определенная стратегия.

Доля неответивших при обследовании

При выборочных обследованиях доля неответивших отражает процент людей в выборке, от которых не сумели получить какую-либо информацию по какой бы то ни было причине (смерть, отсутствие или отказ ответить). Коэффициент естественной убыли является одной из форм неответа, когда данные по одному или более объектам выборки остаются неполными.



Часть II

ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММ
МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Введение в оценку воздействия

6

- 6.1. Экспериментальная и контрольная группы
- 6.2. Методы формирования валидных контрольных групп
- 6.3. Общие и чистые оценки программы молодежной занятости
- 6.4. Выбор метода оценки воздействия

Введение в оценку воздействия

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- кратко описать основные методы, используемые для оценки воздействия программы молодежной занятости;
- различать «общие» (мониторинг эффективности) и «чистые» оценки (оценка воздействия);
- решать, какой метод оценки использовать для определенной программы молодежной занятости.

Упражнения

- Какой метод оценки выбрать?

Введение в оценку воздействия

Цель оценки воздействия состоит в том, чтобы измерить эффект, который программа молодежной занятости оказала на искомые конечные результаты (как правило, занятость и заработок) в некоторый момент времени после окончания программы²⁹. Оценка воздействия устанавливает причинно-следственные связи в изменениях, возникших от реализации программы, путем определения, до какой степени программа способствовала изменению конечного результата, исключая таким образом возможность объяснения этого эффекта действием любых других факторов, кроме программы. Термин «воздействие» в данном контексте обозначает изменение конечного результата, которое относится непосредственно к программе. Базовая формула оценки воздействия:

$$\alpha = (Y \mid P = 1) - (Y \mid P = 0)$$

Это указывает, что причинное воздействие (α) программы (P) на конечный результат (Y) является разностью между конечным результатом (Y) в присутствии программы (а именно, когда $P = 1$) и тем же конечным результатом (Y) в отсутствии программы (т.е. когда $P = 0$). Эта формула действительна для отдельного лица, домохозяйства, местных сообществ или любого другого бенефициара (объекта наблюдения), являющегося получателем программы.

При проведении оценки воздействия первая часть формулы вычисляется легко, поскольку она измеряет искомый конечный результат для участников программы (т. е. количество занятых и их средний заработок). Для вычисления этой части формулы необходимо выполнить контрольное обследование в определенный момент времени после окончания программы (как объясняется в Модуле 5).

Однако вторую часть формулы нельзя непосредственно измерить, поскольку люди не могут одновременно участвовать и не участвовать в измеряемой программе (это называют «проблемой отсутствия вмешательства» или контрфактической проблемой). Для оценки отсутствия вмешательства (т. е. что произошло бы в отсутствие программы), используются группы сравнения (или «контрольные группы»). Это означает, что вышеприведенная формула приобретает вид:

$$\alpha = (Y_p) - (Y_c),$$

где причинное воздействие (α) равно разности между конечным результатом Y , полученным для участников (p), и конечным результатом Y , полученным для контрольной группы (c). Например, если искомым результатом является занятость, причинное воз-

Цели оценки

²⁹ Термин «программа» относится к мероприятиям (вмешательствам) в области молодежной занятости, что детально описано во Введении (а именно, профессионально-техническое обучение, субсидирование заработной платы, общественные работы и меры самозанятости).

6.1

Экспериментальная и контрольная группы

действие равно уровню занятости, полученному для участников программы, минус уровень занятости, полученный для членов контрольной группы. Если контрольная группа является действительно корректной группой для сравнения, получение оценки воздействия является простой задачей.

Ключевая задача при оценке воздействия состоит в том, чтобы идентифицировать контрольную группу, которая во всех отношениях аналогична экспериментальной группе (т. е. участникам программы молодежной занятости) с единственной разницей: участие – неучастие в программе. Экспериментальная и контрольная группы должны иметь одинаковые характеристики как минимум по трем пунктам.

1. Эти две группы должны быть идентичными с точки зрения наблюдаемых характеристик (пол, возрастная группа, уровень образования, статус на рынке труда и доход домохозяйства) и ненаблюдаемых характеристик (предпочтения, мотивация и интересы). Хотя не у каждого участника программы будет точный аналог в контрольной группе, важный момент состоит в том, что в среднем это две одинаковые группы.

2. Предполагается, что экспериментальная и контрольная группы будут одинаково реагировать на программу. Это означает, что искомым конечный результат, вероятно, увеличится (или уменьшится) как для членов экспериментальной группы, так и для членов контрольной группы. Например, если у программы молодежной занятости имеется задача повысить уровень профессиональных навыков участников, то же самое должно было бы произойти с членами контрольной группы, если бы они участвовали в программе.

3. Экспериментальная и контрольная группы одинаково подвержены воздействию любого фактора, который является внешним по отношению к оцениваемой программе. Это также включает доступ к услугам, которые не являются объектом оценки. Например, если мероприятия программы заключаются в субсидировании заработной платы целевой молодежи, зарегистрированной в агентстве по трудоустройству, и агентство предлагает помощь в поиске работы всем своим клиентам, эти услуги должны быть доступны как экспериментальной, так и контрольной группе.

Если между членами экспериментальной и контрольной группы есть существенные различия, то имеет место «смещение отбора (самоотбора)». Это означает, что различные конечные результаты, полученные после окончания программы, могут быть обусловлены этими различиями, а не участием в программе.

Оценки воздействия должны быть внутренне и внешне валидными. Внутренняя валидность означает, что оценка способ-

Введение в оценку воздействия

на показать причинно-следственную связь между изменением конечного результата и мероприятиями программы молодежной занятости; иными словами, показать, что люди, аналогичные друг другу во всех отношениях, получают различные конечные результаты в зависимости от того, участвовали они в программе или нет. Внешняя валидность означает, что результатам оценки можно придать обобщенный характер, то есть такие же результаты можно будет ожидать, когда участие в программе будет обеспечено более многочисленным группам той же самой категории населения. Для обеспечения внешней валидности используется соответствующая стратегия формирования выборки для отбора тех лиц, результаты которых будут измеряться.

Существует два подхода к отбору валидной контрольной группы для оценки воздействия программ молодежной занятости: экспериментальный и квазиэкспериментальный.

6.2.1. Экспериментальные методы

При экспериментальных подходах (рандомизированный экспериментальный метод или рандомизированное контролируемое исследование) группу лиц, удовлетворяющих требованиям участия в программе, делят по случайному принципу на две группы: экспериментальная группа (объекты участвуют в программе) и контрольная группа – которую назначают не участвовать в программе. Поскольку это распределение случайно, можно ожидать, что у экспериментальной и контрольной группы будет сходный опыт при отсутствии программы. Таким образом, рандомизация обеспечивает простой метод создания отсутствия вмешательства для экспериментальной группы за счет использования конечных результатов контрольной группы. Воздействие программы при рандомизированной оценке представляет собой разность конечных результатов экспериментальной и контрольной группы после реализации программы.

Главной особенностью этого типа оценки воздействия является случайное распределение. При других методах отбора участников имеется риск смещения выбора: то есть различные конечные результаты после окончания программы могут иметь место даже в отсутствие программы. При рандомизированном методе смещения выбора избегают благодаря тому, что участники и не-участники отобраны по случайному принципу и различаются (в общем) только с точки зрения их участия в программе.

Методы рандомизированного контролируемого исследования требуют более простого анализа данных, чем альтернативные варианты. Хотя метод рандомизированного выбора имеет максимальную внутреннюю валидность для оценки программы молодежной занятости, этот метод часто невыполним или нецелесообразен. Например, рандомизированный метод не может

6.2 Методы формирования валидных контрольных групп

быть использован: 1) когда программа уже началась и участники уже были отобраны при помощи других методов; 2) когда имеются достаточные ресурсы для охвата всех лиц, отвечающих требованиям программы, и было бы неэтично отказаться от предложения услуг лишь для возможности проведения оценки; 3) когда мероприятия программы предназначаются для ограниченного числа лиц с уникальными характеристиками; 4) когда лица, принимающие решения, выступают против того, чтобы одной группе программа была предложена, а другой нет. В случае невыполнимости рандомизированного метода необходимо вернуться к оценке при помощи квазиэкспериментальных методов (см. ниже).

>>>>> Пример

Оценка воздействия. Метод рандомизированного эксперимента

Начиная с 1992 года Межамериканский банк развития финансирует программы профессиональной подготовки в Латинской Америке, предназначенные для молодежи с невысоким уровнем образования. В этих программах объединены теоретические аудиторные занятия и приобретение опыта на рабочем месте. Среди них программа «Молодежь и занятость» в Доминиканской Республике была первой, включавшей рандомизированный метод оценки.

Группа потенциальных участников, выбранных агентством Centros Operadores del Sistema (COS), которое Министерство труда привлекло в качестве подрядчика на предоставление учебных услуг, была распределена по случайному принципу. Каждый центр COS должен был отобрать 35 потенциальных участников, отвечающих ряду требований к поступающим (возраст 16–29 лет; принадлежность к самым бедным домохозяйствам страны; в настоящее время не посещает школу; неполное среднее или более низкое образование; в настоящее время безработный, частично безработный или неактивный в трудовом отношении). Исходные данные собирались во время регистрации каждым центром COS для всех лиц, отвечающих требованиям и желающих участвовать в программе (в общей сложности 10 309 человек).

Как только список из 35 потенциальных участников был подготовлен, их имена и идентификационные номера были направлены в Управление координации программы, которое по случайному принципу выбрало участников для курса профессиональной подготовки. От каждой группы из 35 потенциальных участников 20 человек были по случайному принципу направлены в экспериментальную группу и уведомлены по телефону о дате начала и условиях программы обучения. Остальные 15 человек были направлены в контрольную группу, но пятеро были по случайному принципу помещены в лист ожидания на замену в том случае, если какой-либо член экспериментальной группы не сможет посещать курс.

Введение в оценку воздействия

Пример <<<<<

продолжение

Из всех претендентов 2008 года 2564 молодых человека были по случайному принципу направлены в контрольную группу и 5801 человек – в экспериментальную группу. Из первоначальной экспериментальной группы 1011 человек не явились, и занятия начали посещать 4791 человек. Для заполнения освободившихся мест 941 член первоначальной контрольной группы был перенаправлен в экспериментальную группу, в результате чего возникла «фактическая экспериментальная группа» из 5723 человек и «фактическая контрольная группа» из 1623 человек.

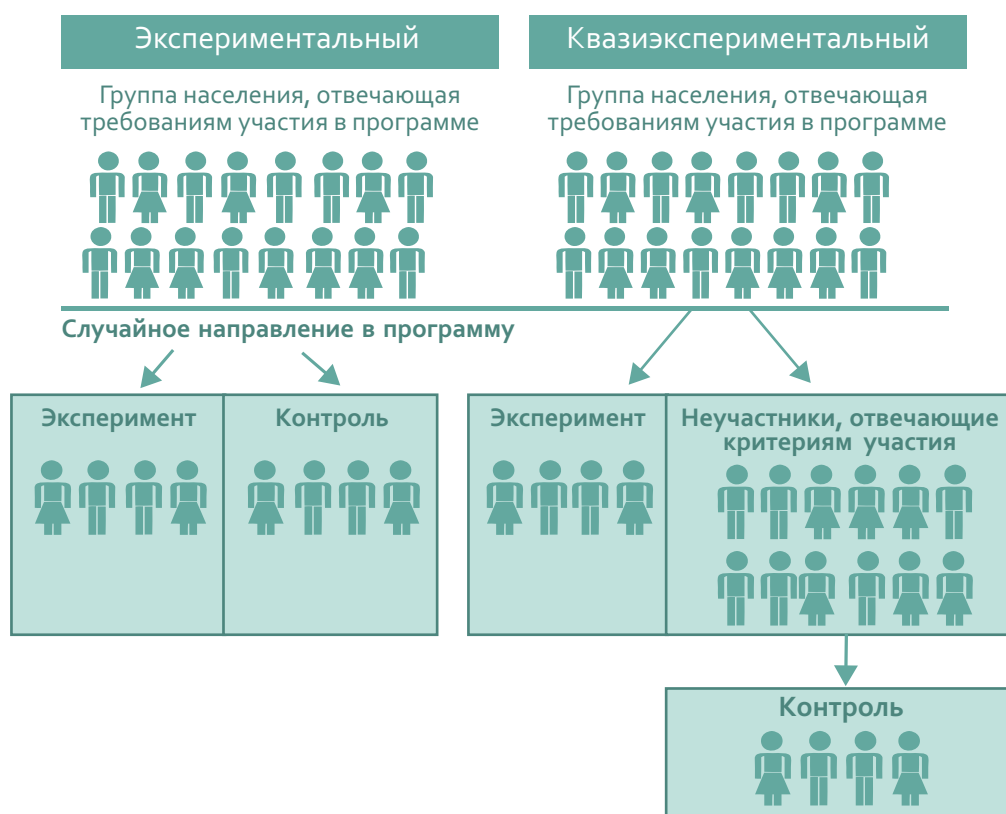
Контрольное обследование было проведено на выборке из 4039 молодых людей спустя 18–24 месяца после завершения курса большинством учащихся (зимой 2010–2011 гг.).

Источник: P. Ibarrarán, L. Ripani and J.M. Villa-Lora: Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design (preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference, April 2011).

6.2.2. Квазиэкспериментальные методы

В основе квазиэкспериментальных подходов лежат различные статистические методы, используемые для создания валидной контрольной группы в тех случаях, когда экспериментальные подходы оказываются не оптимальными. Рис. 6.1 иллюстрирует различия между этими двумя методами оценки.

Рис. 6.1. Экспериментальные и квазиэкспериментальные методы



Наиболее распространенными квазиэкспериментальными методами, используемыми при оценке программ молодежной занятости, являются метод разрывной регрессии, метод подбора соответствия и «разность разностей».

Метод разрывной регрессии (RDD) является методом, который можно использовать для программ, имеющих правила входа с четким пороговым значением для определения лиц, отвечающих или не отвечающих требованиям программы. Необходимо соблюдение двух главных условий. Первым является наличие индекса непрерывной приемлемости, а именно шкала, по которой ранжируется соответствующая группа населения, с такими показателями как продолжительность периода безработицы для зарегистрированных безработных, или число тестовых баллов для программы обучения, или просто возраст потенциальных участников. Вторым условием является четко определенный балл (порог), а именно точка разрыва на шкале, выше или ниже которой данная группа населения классифицируется как приемлемая/неприемлемая для программы. Например, молодые люди с тестовым баллом как минимум 40 из 100 имеют право участвовать в программе обучения на рабочих местах. Точка разрыва в этом примере составляет 40, поскольку любое лицо с баллом ниже 40 является неподходящим.

При методе разрывной регрессии различие в конечных результатах после завершения программы вычисляется между лицами, находящимися около пороговой точки приемлемости. Лица, набравшие в тесте чуть ниже 40 баллов, становятся контрольной группой и используются для оценки отсутствия вмешательства в отношении тех лиц, кто набрал в тесте чуть больше 40 баллов.



Пример <<<<<**Оценка
воздействия.
Метод
разрывной
регрессии**

В 2005 году Финляндия ввела законодательство, обязывающее предлагать молодым людям обучение или рабочую практику в течение первых трех месяцев безработицы. Обучение для рынка труда состоит из подготовительного и профессионально-технического обучения. Заявления принимали бюро по трудоустройству. Как правило, число претендентов превышало количество учебных мест, и средний уровень отазов в приеме заявлений составлял приблизительно 50 %. Средняя продолжительность обучения составляла пять месяцев, предварительное обучение было намного короче.

В соответствии с местным законодательством, профессионально-техническое обучение для рынка труда должно предлагаться лицам старше 20 лет, являющимся безработными или рискующими стать безработными. Это привело к разрывности (несогласованности) между возрастом и участием в программе, которая использовалось для выявления причинно-следственной связи между участием в программе и занятостью.

Оценка базировалась на наборе данных, созданном на основе ежегодных отчетов по статистике занятости, объединенной с информацией более чем 20 различных реестров (налог, пенсии, безработные, ищущие работу). Этот набор данных содержал широкий диапазон информации о демографических и социально-экономических характеристиках отдельных лиц, а также информацию о продолжительности периодов безработицы и участии в программах рынка труда.

Для формирования конечной выборки использовался ряд правил построения выборки. Во-первых, выборка была ограничена молодежью в возрастной группе 16–25 лет, которые стали безработными в 1998 году. Это позволило привлечь молодежь в возрасте выше и ниже законодательного порога (20 лет). Далее выборка была ограничена лицами, которые ранее не участвовали в какой-либо программе (чтобы данные разных программ не пересекались). Наконец, были исключены лица, имеющие законченное высшее образование, чтобы улучшить сопоставимость возрастных групп.

Поскольку одна из целей оценки состояла в том, чтобы исследовать оптимальный выбор времени для обучения, выборка была стратифицирована по продолжительности безработицы в месяцах, начиная с того дня, когда человек был зарегистрирован в качестве безработного. В течение второго месяца безработицы одни лица участвовали в обучении (экспериментальная группа), в то время как контрольная группа включала молодежь, которая по-прежнему оставалась безработной и которая на этот момент не участвовала в программе. В следующем месяце экспериментальная группа состояла из лиц, которые участвовали в обучении во время своего третьего месяца безработицы. Контрольная

>>>>> Пример

продолжение

Источник: K. Hämäläinen and J. Tuomala: Vocational labour market training in promoting youth employment (Helsinki, Government Institute for Economic Research, 2007), www.vatt.fi/en/publications/latestPublications/publication/Publication_1345_id/762

группа состояла из лиц, которые в принципе могли участвовать в программе, но не делали этого. Ту же самую схему использовали для всех периодов продолжительности безработицы вплоть до 12-го месяца. Для компенсации различий между участниками программы и контрольной группой использовался метод генетического соответствия.

Эффект профессионально-технического обучения в начале периода последующего наблюдения оказался отрицательными («эффект заклинивания»). Далее в занятости начали проявляться положительные сдвиги, которые уменьшились в конце периода последующего наблюдения. В среднем оказалось, что эффект программы был ниже 3 п. п.

Методы подбора соответствия могут быть применены почти для любых способов направления в программу, если имеется группа, которая не участвовала в оцениваемой программе. Если используются методы подбора соответствия, то для создания группы сравнения опираются, как правило, на наблюдаемые характеристики (пол, возрастная группа, уровень образования, продолжительность периода безработицы, национальная принадлежность, состояние здоровья и т. д.). Поэтому для таких методов требуется строгое предположение об отсутствии каких-либо таких ненаблюдаемых различий между экспериментальной группой и группой сравнения, которые связаны с искомыми конечными результатами. Из-за этого методы подбора соответствия, как правило, используются в комбинации с другими квазиэкспериментальными методами. Для методов подбора соответствия используются статистические техники создания искусственной группы сравнения, когда для любого человека, участвующего в программе, определяется человек, не участвующий в программе, который имеет аналогичные характеристики. В качестве примера можно взять субсидирование заработной платы для молодых безработных, зарегистрированных в службе занятости. Набор данных службы занятости содержит информацию как о молодежи, зачисленной в программу, так и о молодежи, которая не была зачислена в программу. У программы нет каких-либо четких правил, которые могли бы объяснить, почему некоторых молодых людей зачисляют в программу, а других нет. В таком контексте методы подбора соответствия позволяют идентифицировать тех не зачисленных в программу людей, которые кажутся наиболее схожими с участниками экспериментальной группы, исходя из характеристик, доступных в наборе данных (чем более индивидуализированы характеристики, тем лучше). Эти «соответствующие» незачисленные лица становятся контрольной группой, используемой для оценки отсутствия вмешательства.

Введение в оценку воздействия

Пример <<<<<

Оценка воздействия. Методы подбора соответствия

Реагируя на возрастающие показатели безработицы, шведское правительство в начале 1990-х годов увеличило расходы на программы рынка труда, с тем чтобы переобучить молодых безработных. В 1992 году была начата новая крупномасштабная программа, предназначенная для безработной молодежи («Молодежная практика»).

Для оценки среднего эффекта эксперимента на годовой доход, вероятность повторного трудоустройства и завершения общего образования использовался метод отбора подобного по склонности. Используемые данные были случайной выборкой для приблизительно 200 000 человек; они были взяты из баз данных, ведущихся Национальным управлением рынка труда Швеции (AMS) и Управлением статистики Швеции (SCB). База данных AMS включала регистрационные записи для всех лиц, зарегистрированных в службе занятости, а SCB вело учет годового дохода для всех лиц, зарегистрированных в Швеции. Для каждого человека, участвующего в исследовании, его дата регистрации, статус на рынке труда и индивидуальные характеристики в период между августом 1991 года и мартом 1997 года были объединены с информацией о годовом доходе в период 1985–1995 годов.

Из базы данных были извлечены данные всех лиц в возрасте 20–24 лет, кто был зарегистрирован в службе занятости в течение 1992 и 1993 годов (10 579 человек). Из этой группы были выделены все те, кто был зачислен в программу «Молодежная практика» или обучение для рынка труда. В результате в экспериментальную группу были включены 2263 молодых человека (1657 участников программы «Молодежная практика» и 606 участников обучения для рынка труда).

Группа сравнения состояла из молодых людей, которые были зарегистрированы как безработные в тот же самый период (1992–1993 годы), но никогда не участвовали в какой-либо программе (приблизительно 5000 человек). В принципе их всех можно было использовать в качестве контрольной группы при анализе. Однако продолжительность периода безработицы перед программой играла существенную роль в обосновании участия в программе. Поэтому для использования этой информации при оценке соответствия была установлена гипотетическая дата начала программы для неучастников.

Во-первых, как участники, так и неучастники были разделены на подгруппы в соответствии с месяцем регистрации в службе занятости. Во-вторых, каждого неучастника подгруппы назначали по случайному принципу в подгруппу участников в соответствии с «продолжительностью безработицы до начала программы». В тех случаях, когда фактический период безработицы неучастника был короче заданного периода безработицы до начала программы, данного человека из выборки удаляли. В результате этой

>>>>> Пример

продолжение

Источник: L. Larsson: Evaluation of Swedish youth labour market programmes (Uppsala University, April 2000), <http://qvar.nek.uu.se/Pdf/oowp6.pdf>

процедуры было удалено приблизительно 60 % выборки, после чего осталось чуть больше 2000 неучастников. Относительно этой оставшейся группы неучастников выявились две важные проблемы. Во-первых, группа отличалась от первоначальной, более многочисленной группы из 5000 человек более коротким периодом безработицы до начала программы. Во-вторых, безработному, не сумевшему найти работу (или удаленному из реестра службы занятости по какой-либо другой причине), предлагали новые возможности для участия в программах. Поэтому оставшуюся группу проверяли на предмет того, что они никогда не участвовали ни в одной из оцениваемых программ. Из них 2000 человек никогда не участвовали в программах, и они образовали достоверную группу сравнения для участников программы.

Метод «Разность разностей» (метод PP) обычно используется при оценке воздействия в качестве альтернативы рандомизированному методу. В методе PP используется информация о случайно отобранной контрольной группе для обеспечения отсутствия вмешательства. В общем случае, различие в результатах после окончания программы для участвующей и контрольной группы включает как «истинный» эффект воздействия программы, так и «смещение отбора», вызванное различиями между этими двумя группами. При методе PP сравнивается различие в конечных результатах между группой участников и группой сравнения после окончания программы с тем различием, которое существовало между ними до начала программы. Если смещение отбора является постоянным в течение времени, изменение в различиях между группой участников и группой сравнения до и после программы (то есть разность разностей) и составляет эффект программы.

>>>>> Пример

Оценка
воздействия.
Разность
разностей

Между 1973 и 1978 годом индонезийское правительство построило свыше 61 000 начальных школ по всей стране. Эффект этой программы на уровень образования и заработную плату оценивался путем соотнесения различий в числе построенных школ по регионам с различиями по группам, которые были связаны с временными характеристиками программы.

Для оценки использовались данные обследования, проведенного в Индонезии в 1995 году между переписями (SUPAS). В обследовании использовалась выборка, состоящая более чем из 200 000 домохозяйств. Из нее была взята выборка, состоящая из 152 989 мужчин, родившихся между 1950 и 1972 годом (то есть лица, уже завершившие образование). SUPAS собирало данные по заработной плате предыдущего месяца для лиц, работающих по найму. Отсюда рассчитывалась часовая заработная плата путем деления месячной заработной платы на количество часов, отработанных в течение месяца. Влияние программы на сферу об-

Введение в оценку воздействия

разования рассчитывалось при использовании полной выборки, но заработная плата оценивалась при использовании выборки лиц, работающих по найму (т. е. 60 633 человека).

В стратегии идентификации использовался тот факт, что влияние программы строительства школ варьировалось в зависимости от региона рождения и даты рождения людей. Наблюдались существенные различия в интенсивности выполнения программы в разных регионах, поскольку правительство стремилось создать больше школ в тех регионах, где обеспечение школами было исходно низким. Поэтому предполагалось, что уровень образования тех людей, которые были достаточно молоды для обучения в школе во время начала программы, должен быть выше, чем образование людей более старшего возраста во всех регионах, но различие должно быть существеннее в регионах, которые получили большее количество школ. Метод «разность разностей» использовался для контроля различия в образовании как по регионам, так и по когортам. Среди ранних когорт – тех, кто не получил выгоду от программы, потому что они уже вышли из младшего школьного возраста, на момент начала программы (люди, возраст которых в 1974 году был 12 лет или больше) – повышение уровня образования от одной когорты к другой не коррелирует с числом школ, построенных с 1973 по 1978 год в пересчете на душу населения. Та же самая стратегия использовалась в 1995 году для оценки воздействия этой программы на заработную плату.

Из оценок следует, что строительство начальных школ привело к улучшению образования и увеличению заработка. В 1974 году дети в возрасте от 2 до 6 лет получили дополнительно 0,12–0,19 лет образования для каждой школы, построенной на 1000 детей в их регионе рождения. Использование изменений в школьном обучении, обусловленных этой политикой, в качестве инструментальной переменной для измерения воздействия образования на заработную плату, дает экономическую отдачу от образования от 6,8 до 10,6 %.

Пример <<<<<

Оценка воздействия. Разность разностей

продолжение

Источник: E. Duflo: Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment, Massachusetts Institute of Technology Working Paper 2000-06 (Boston, MIT, 2001).



6.3 Общие и чистые оценки программы молодежной занятости

При рассмотрении мониторинга эффективности был использован термин «общая занятость при контрольном обследовании» для обозначения одного из видов результатов, предусмотренных мониторингом эффективности для программ молодежной занятости. Это было сделано для того, чтобы отличить измерения эффективности от измерений, связанных с оценкой воздействия (которые являются «чистыми»). Два приведенных ниже примера иллюстрируют два метода, которые обычно используются для сопоставления результатов программ занятости, оба из которых не дотягивают до измерения «чистых» эффектов.

>>>>> Пример 1

Сравнение ситуации «до и после выполнения программы»

В 2005 году правительство начало программу, направленную на облегчение найма молодых людей в возрасте моложе 29 лет на предприятия частного сектора. Программа предусматривала полное освобождение работодателей от взносов в систему социального обеспечения в течение 12 месяцев и обязательство держать субсидируемых работников на своем предприятии в течение еще 12 месяцев. Программа управлялась по принципу «обслуживание в порядке очередности». Годовой бюджет программы составлял 50 млн долларов, что достаточно для охвата всей молодежи в возрасте моложе 29 лет. Перед самым запуском программы Статистическое бюро включило специальный молодежный модуль в проводимое обследование рабочей силы для измерения перехода молодежи от учебы к работе. Это исследование дало следующие исходные данные на 2005 год:

- Отношение занятых лиц к численности молодежи в возрасте 15–29 лет составляло 28 % (100 000 молодых людей); 80 % работали по найму, 12 % были самозанятыми и 8 % были заняты в качестве помогающих членов семьи.
- Уровень безработицы среди молодежи составлял 32,5 %, причем вероятность безработицы для молодежи, живущей в сельской местности, была выше, чем для городской молодежи.
- Переход к трудовой деятельности измерялся в течение 30 месяцев для молодежи с образованием ниже среднего и в течение 12 месяцев для молодежи с высшим образованием.

В 2009 году Статистическое бюро повторно провело исследование той же выборки респондентов и обнаружило, что молодежная занятость увеличилась до 31 % (110 700 человек) и что занятость по найму составляла 88 % занятой молодежи. Время перехода к трудовой деятельности уменьшилось до 18 месяцев для выпускников средней школы и до 6 месяцев для выпускников университета.

Введение в оценку воздействия

При использовании метода «до и после» число занятых в 2005 году рассматривалось бы как занятость в отсутствие вмешательства, и было бы сделано заключение, что благодаря молодежной программе занятость молодежи увеличилась на 10 700 человек, или 3 п. п.

Однако в 2007 году правительство либерализовало процедуры, регулирующие вход зарубежных инвесторов в страну. В результате обрабатывающий сектор промышленности, куда большинство иностранных фирм вкладывало капитал, стал увеличивать свою годовую добавленную стоимость больше чем на 40 % ежегодно.

Изменение числа занятой молодежи (10 700 человек) показано в точке А на Рис. 6.2, расширение обрабатывающего производства может обуславливать увеличение молодежной занятости, равное расстоянию от В до А (или 5700 человек). Тогда реальным воздействием программы будет лишь расстояние от Б до В (или 5000 человек), а не расстояние от А до Б. Иными словами, если не учитывать все другие факторы, которые могут сказаться на молодежной занятости, нельзя быть уверенным в том, что наблюдаемое изменение обусловлено одной лишь программой.

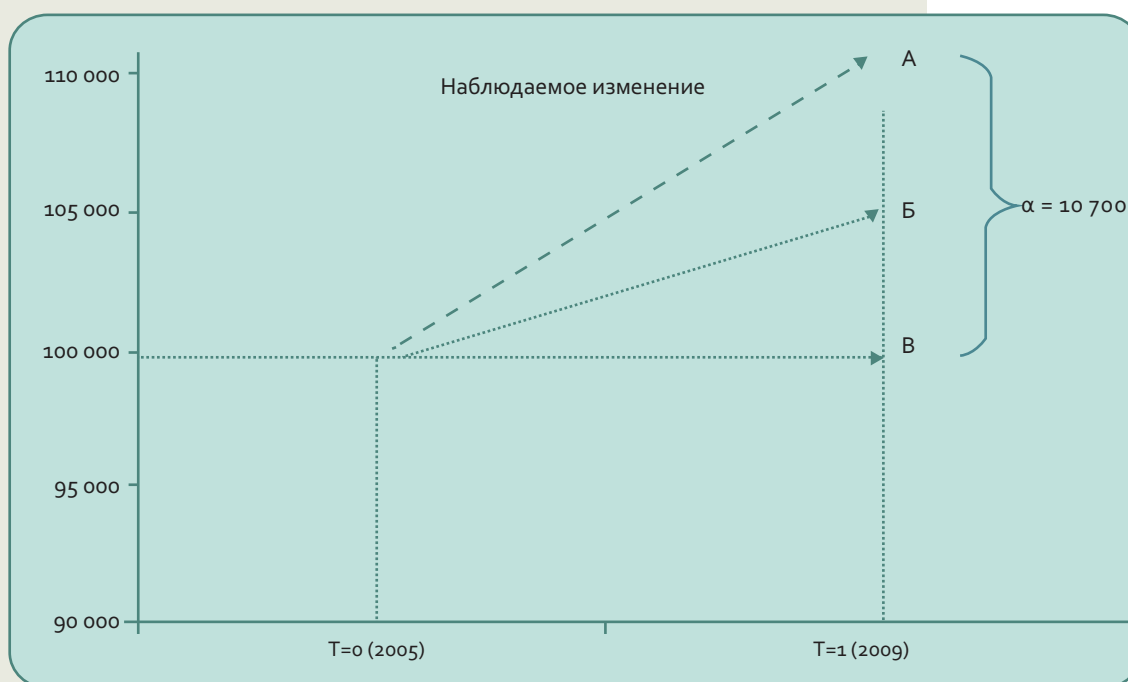
На Рис. 6.2 расстояние от А до Б является «грубой» (валовой) оценкой, а расстояние от Б до В является «чистым» воздействием.

Пример <<<<<

Сравнение ситуации «до и после выполнения программы»

продолжение

Рис. 6.2. Оценки «до и после» программы



>>>>> Пример 2

Сравнение «Участвовал/не участвовал в программе»

В 2009 году служба занятости начала национальную программу профессионально-технического обучения для безработной молодежи. Цель состояла в том, чтобы дать 40 000 молодых безработных профессиональные навыки, востребованные на рынке труда. Поскольку программа не могла охватить всю молодежь, зарегистрированную в качестве безработных (230 000 человек), было решено, что участвовать в программе будут только те, кто подал заявление. Через два года (в 2011 году) служба занятости попыталась оценить эффект программы на заработок, сравнивая средний заработок трудоустроенных участников программы с заработком молодежи, которая не участвовала в программе.

Исследование включало 6000 участников, которые закончили программу, и 5000 молодых людей, зарегистрированных как безработные в то время, когда начался набор в национальную программу профессионально-технического обучения.

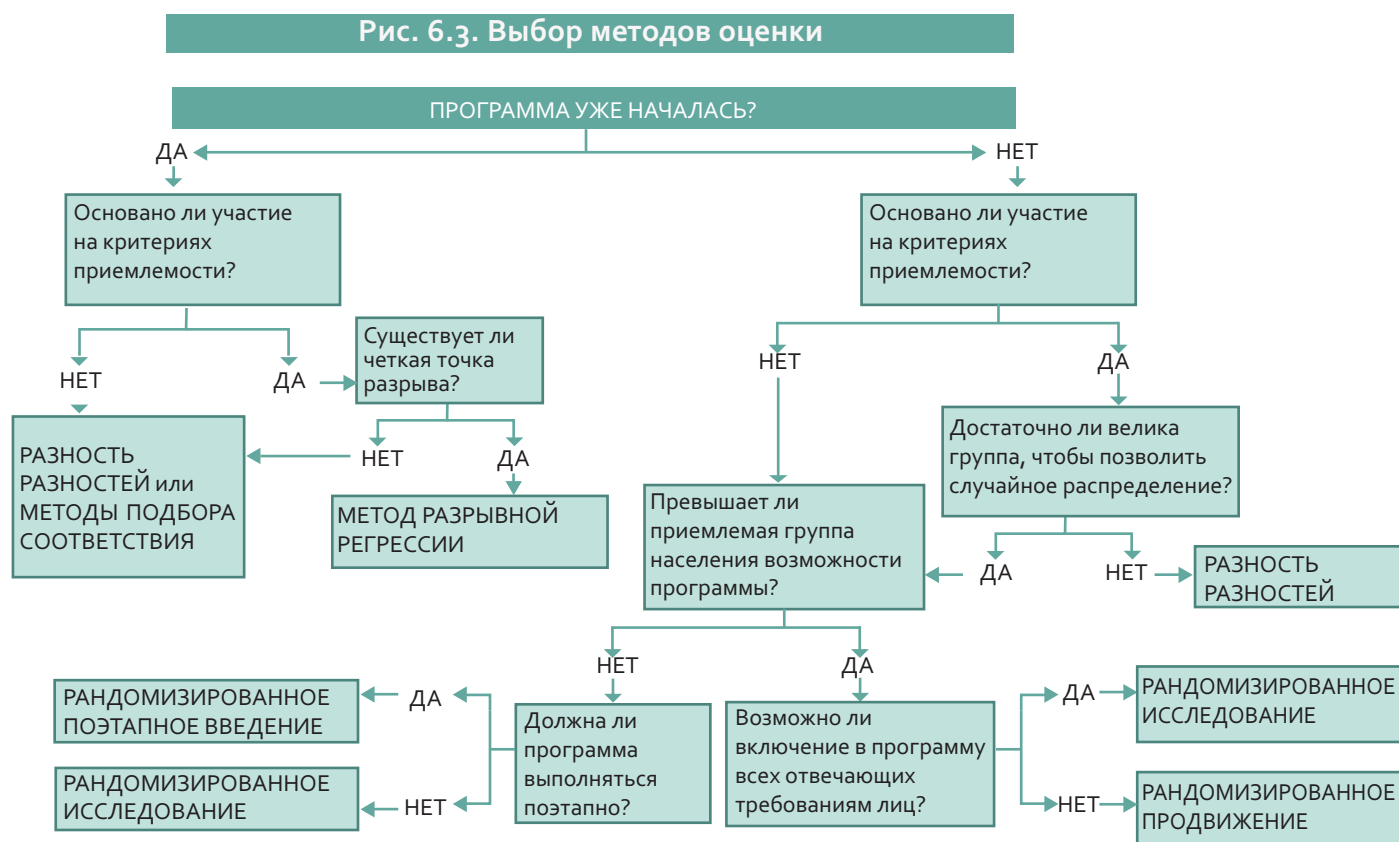
Исследование показало, что заработок участников программы был в среднем на 40 % выше, чем у молодежи, которая нашла работу, но не участвовала в программе. Этот результат снова представляет «грубый» (валовой) итог программы. Это объясняется тем, что характеристики людей, которые решили поступить в программу, могут весьма значительно отличаться от характеристик тех людей, кто не поступил в программу. Например, у поступивших в программу могла быть более сильная мотивация для поиска работы, а среди непоступивших те, кто упал духом и не пытается что-то изменить. Вероятно, показатели этих двух категорий на рынке труда различались бы в любом случае.

Поэтому группа, которая не захотела поступить в программу, не может дать хорошую оценку отсутствия вмешательства. Если между этими двумя группами наблюдается различие в доходах, невозможно определить, связано ли это с программой обучения или обусловлено исходными различиями между этими двумя группами. Тот факт, что менее мотивированные лица не пожелали вступить в программу, приводит к смещению в оценке воздействия программы («смещение выбора»). В этом случае, если у молодых людей, которые вступили в программу, были более высокие доходы даже в отсутствие программы, смещение выбора может быть положительным (т. е. воздействие программы профессионально-технического обучения может быть завышено).

Выбор метода оценки определяется конкретными особенностями оцениваемой программы молодежной занятости, такими как выбор времени и охват участников, установленные правила зачисления участников и доступные ресурсы. На Рис. 6.3 показана схема выбора наиболее оптимального метода оценки, а во вставке 6 рассматриваются шаги, приводящие к такому выбору³⁰.

Как говорилось в разделе «Введение», настоящие учебные материалы должны стать руководством для лиц, которые отвечают за программы молодежной занятости, в части управления мониторингом и оценкой воздействия, а не самостоятельного фактического их проведения. В частности, оценка воздействия является сложным мероприятием, для выполнения которого лучше всего привлекать команду экспертов, обладающих соответствующим опытом. В Приложении 2 настоящих учебных материалов дан пример технического задания на проведение оценки воздействия. Важной частью технического задания является выбор оптимального метода для измерения воздействия определенных мероприятий программы на молодежную занятость.

6.4 Выбор метода оценки воздействия



³⁰ В настоящих учебных материалах рассматриваются главным образом количественные методы оценки воздействия. Однако количественные оценки часто сопровождаются качественными оценками (смешанные методы). См., например, оценки воздействия программ и проектов по борьбе с бедностью, сделанные Всемирным банком http://siteresources.worldbank.org/INTGENDERTRANSPORT/Resources/quantitative_qualitative.htm

Вставка 6.1. Руководящие принципы для выбора методики оценки воздействия

1. Программа уже началась

Если для направления участников в данную программу не использовалась рандомизация, можно использовать только квази-экспериментальные методы. Определение оптимального метода для какой-либо конкретной программы будет зависеть от установленных правил зачисления участников.

а. Программа находится в процессе выполнения, а выбор участников основан на критериях приемлемости

Если в программе приемлемость определяется согласно четким критериям с точкой разрыва, то эффективным методом оценки является метод разрывной регрессии. Примеры точек разрыва включают продолжительность периода безработицы или возраст (например, только молодежь с продолжительностью безработицы шесть месяцев или больше; только молодежь в возрасте 20–24 лет и т. д.).

б. Программа находится в процессе выполнения, а выбор участников основан на принципе очередности (или на других правилах)

Если в программе используются такие методы, как зачисление участников по принципу очередности или по направлению соцработника, контрольная группа может быть создана при помощи метода «разность разностей» или метода соответствия, если существует пул для ее формирования. Если программа предназначена для всей приемлемой группы населения и выполняется для всех сразу, то создание контрольной группы невозможно. Если программа вводится поэтапно, то контрольная группа может быть создана при помощи метода «разность разностей» или метода соответствия из тех лиц, которые еще не были зачислены в программу.

2. Программа еще не началась

Если направление участников в программу основано на наблюдаемых характеристиках (например, молодые люди с более продолжительными периодами безработицы) или на ненаблюдаемых характеристиках (например, решение поступать в программу, исходя из собственной мотивации), рандомизированный метод оценки можно использовать, если выборка подгруппы приемлемой группы населения (в примерах выше: лица с более продолжительными периодами безработицы и те, кто подает заявку на участие в программе) является достаточно большой для

Введение в оценку воздействия

Вставка 6.1. Руководящие принципы для выбора методики оценки воздействия

того, чтобы учесть случайное распределение между участниками и неучастниками. В случае невыполнимости рандомизации используется метод «разность разностей». Использование метода подбора соответствия может оказаться проблематично, поскольку затруднительно согласовать ненаблюдаемые характеристики.

продолжение

3. Наличие ресурсов

Последний вопрос относится к ресурсам, имеющимся в распоряжении программы для проведения оценки воздействия. Различные методы имеют различные требования с точки зрения размера выборки, сбора данных и сложности статистического анализа. Все эти факторы будут определять полную стоимость мероприятий оценки.

Если при разработке программы выясняется, что подходящая группа населения превышает число участников, которых можно зачислить в программу в данный момент времени (из-за ограниченности людских и (или) финансовых ресурсов), программа может использовать рандомизированное контролируемое исследование (называемое также рандомизированным назначением), чтобы решить, кто среди потенциальных участников, отвечающих всем требованиям, будет зачислен в программу, а кто нет. Если вся программа запускается одновременно, то хорошо действует лотерейный метод (см. Модуль 7). Если программа выполняется поэтапно, можно использовать рандомизированный поэтапный метод. В случае невыполнимости рандомизации (например, из-за политической оппозиции, этических вопросов), для оценки придется использовать квазиэкспериментальные методы, а именно метод разрывности, если прием участников основан на четко ранжированном критерии приемлемости с отсечением; разность разностей или методы подбора соответствия, если зачисление основано на определенных характеристиках, принципе очередности или направлении социального работника.

В следующих модулях рассматриваются главным образом рандомизированные методы оценки (экспериментальные) и метод «разность разностей» (PP) (квазиэкспериментальный). В Модуле 9 кратко рассматриваются другие квазиэкспериментальные методы.



Дополнительное чтение

Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No 6085).

Duflo, E. 2001. *Schooling and labor market consequences of school construction in Indonesia: Evidence from an unusual policy experiment*. (Massachusetts Institute of Technology Working Paper Boston).

Duflo, E., Glennerster, R., Kremer, M. 2007. *Using randomization in development economics research: A toolkit* (Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 6059, Boston), <http://econ-www.mit.edu/files/806>

Gertel, P.J., Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hämäläinen, K., Tuomala, J. 2007. *Vocational labour market training in promoting youth employment* (Government Institute for Economic Research, Helsinki).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Ibararán, P., Ripani, L., Villa-Lora, J.M. 2011. *Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design* (Preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference)

Larsson, L. 2000. *Evaluation of Swedish youth labour market programmes* (Uppsala University), <http://qvar.nek.uu.se/Pdf/oowp6.pdf>

Morra-Imas, L.G., Rist, R.C. 2009. *The road to results: Designing and conducting effective development evaluations* (Washington, DC, World Bank).

Глоссарий

**Воздействие (эффект)**

В контексте оценки воздействия этот термин обозначает преднамеренные или непреднамеренные изменения в конечных результатах, которые могут быть отнесены непосредственно на счет программы.

Оценка воздействия

Оценка воздействия является оценкой, которая устанавливает причинно-следственную связь между программой или мероприятием и рядом конечных результатов. При проведении оценки воздействия пытаются ответить на вопрос, действительно ли те изменения, которые наблюдаются в искомых конечных результатах, обусловлены программой.

Экспериментальная группа

Это группа участников программы молодежной занятости.

Группа сравнения (или контрольная группа)

Группа сравнения (или контрольная группа) имеет те же характеристики, что и экспериментальная группа, но члены группы сравнения не участвуют в программе и не получают выгоду от нее. Контрольные группы (группы сравнения) используются для оценки отсутствия вмешательства.

Отсутствие вмешательства

Отсутствие вмешательства является оценкой того, каким был бы искомый конечный результат (Y) для участника программы в отсутствие программы (P). По определению, отсутствие вмешательства не может наблюдаться непосредственно. Поэтому его необходимо оценивать при помощи контрольных групп.

Экспериментальный метод (рандомизированный метод отбора в экспериментальную группу и рандомизированный метод отбора в контрольную группу)

Экспериментальный метод считают самым устойчивым методом оценки отсутствия вмешательства, и его часто называют «золотым стандартом» оценки воздействия. При помощи этого метода бенефициары (участники) отбираются для мероприятий программы по случайному принципу, и у каждого есть равный шанс быть выбранным. Те, кто не выбран, становятся контрольной группой. При достаточно больших выборках процесс случайного выбора обеспечивает эквивалентность в отношении как наблюдаемых, так и ненаблюдаемых характеристик между экспериментальной и контрольной группами.



Глоссарий

продолжение

Квазиэкспериментальные методы

Квазиэкспериментальные методы используются для создания валидной контрольной группы за счет использования статистических средств контроля различий между лицами, проходящими подготовку в рамках оцениваемой программы, и теми, кто не проходит подготовку.

Общее (валовое) и чистое воздействие

Общим эффектом программы молодежной занятости является изменение, наблюдаемое в одном или более искомым конечных результатах для участников программы. Однако такие изменения могут быть обусловлены целым рядом факторов, включая программу. Чистое воздействие обозначает эффект, обусловленный непосредственно одной лишь программой.

Смещение выбора

Смещение выбора происходит в тех случаях, когда характеристики контрольной группы не отвечают требованиям программы. В итоге, конечные результаты являются следствием изначального различия экспериментальной и контрольной групп, а не реализации программы.

Внутренняя валидность

Для того чтобы оценка воздействия имела внутреннюю валидность, необходима контрольная группа, которая обеспечивает валидную оценку отсутствия вмешательства.

Внешняя валидность

При оценке воздействия внешняя валидность означает, что наблюдаемое причинно-следственное воздействие может быть распространено на все объекты, отвечающие требованиям. Для того чтобы оценка была внешне валидной, необходимо, чтобы выборка для оценки была репрезентативной выборкой всех лиц, отвечающих требованиям программы.

Сравнение «до и после» программы

При использовании этого метода пытаются определить эффект программы путем отслеживания изменений в конечных результатах для участников программы в динамике, используя измерения до и после выполнения программы. У этого метода нет внутренней или внешней валидности, поскольку он не может определить отсутствие вмешательства и применяется лишь к участникам программы.

Разность разностей

Этот метод оценивает отсутствие вмешательства для экспериментальной группы путем рассмотрения изменения в конечном результате для группы сравнения. Этот метод позволяет учитывать

Глоссарий

<<<<<

продолжение

любые различия между экспериментальной группой и группой сравнения, которые являются постоянными в течение длительного времени. Таким образом, эти два различия наблюдаются до и после программы, между экспериментальной и контрольной группами.

Метод подбора соответствия

Метод подбора соответствия является одним из квазиэкспериментальных методов, в котором используются большие наборы данных и статистические методы, позволяющие создать оптимальную контрольную группу для данной экспериментальной группы.

Модель разрывной регрессии

Этот метод квазиэкспериментальной оценки целесообразен для программ, которые используют непрерывный индекс ранжирования потенциальных участников программы и у которых имеется точка разрыва на шкале, определяющая приемлемость данного лица для программы (т. е. точка деления между экспериментальной группой и группой сравнения).

Что такое оценка воздействия?

Оценка воздействия представляет собой измерение причинно-следственной связи программы с искомыми конечными результатами (как правило, занятость и заработок) в некоторый момент времени после завершения программы.

Что такое отсутствие вмешательства?

Отсутствие вмешательства является оценкой того, каким был бы искомый конечный результат для участника программы в отсутствие программы.

В чем состоит различие между экспериментальной и квазиэкспериментальной оценкой?

Оба подхода предназначены для измерения искомого конечного результата участников и неучастников программы. Различие заключается в методах формирования группы неучастников (контрольной группы). При экспериментальной оценке участники программы и контрольная группа распределяются по случайному принципу из числа всех отвечающих требованиям лиц до начала программы. Квазиэкспериментальные методы используются для создания валидной группы сравнения при помощи средств статистики для контроля наблюдаемых и ненаблюдаемых различий между отдельными лицами.

**Вопросы и
ответы**



Вопросы и ответы

продолжение

Когда происходит смещение отбора?

Смещение отбора происходит в тех случаях, когда участники и контрольная группа различаются некоторым существенным образом, что, вероятно, сказывается на их конечных результатах на рынке труда. Например, если участники программы являются длительно безработными, а группа сравнения состоит главным образом из краткосрочно безработных, то это существенное различие и оно определяет смещение отбора.

Когда может (когда не может) использоваться рандомизированный метод?

Рандомизированный метод может использоваться тогда, когда он заложен в структуру программы (т. е. правила участия в программе включают случайное распределение) и когда количество отвечающих требованиям лиц является достаточно большим для осуществления рандомизации. Рандомизация не может применяться для программы, когда она уже выполняется, и ее правила участия не включали случайное распределение в группы и когда число отвечающих требованиям молодых людей является слишком малым, чтобы позволить распределение в две группы (экспериментальную и контрольную).

Чем определяется выбор используемой оценки воздействия?

Выбор оценки воздействия зависит от этапа программы (началась или нет), ее охвата (вся группа населения, отвечающая требованиям программы, или нет), правил набора участников (добровольный, основанный на строгих критериях приемлемости, на усмотрение социального работника и т. д.) и ресурсов для выполнения оценки.

>>>>> Упражнение

Какой метод оценки выбрать?

В течение нескольких последних лет правительство проводило программу приобретения трудового опыта, которая предназначена для молодежи в возрасте 20–24 лет, заканчивающей технический вуз. После пяти лет выполнения программы ее руководители хотят определить, сколько человек из тех, кто участвовал в программах, улучшили свой статус на рынке труда. До начала программы было проведено обследование исходного состояния. Для измерения улучшения конечных результатов на рынке труда руководители программы планируют провести контрольное обследование выборки лиц, закончивших в течение последних пяти лет любой ВУЗ страны, и провести сравнение с результатами участников программы.

Позволяет ли этот метод оценки действительно определить меру воздействия программы? Что бы вы предложили в качестве подходящего метода оценки?

Проверьте свой ответ



Описанный метод аналогичен измерению «до и после» программы и не подходит для оценки воздействия. Кроме того, существуют еще две проблемы. Во-первых, программа предназначена для молодых выпускников технических вузов (для которых имеется исходное состояние), в то время как контрольное обследование должно быть сделано на выборке выпускников всех учебных потоков, закончивших образование в течение последних пяти лет. Это означает, что данные две группы существенно различаются. Во-вторых, поскольку маловероятно, что программа предлагалась всем выпускникам в течение последних пяти лет, необходимо понять, какие правила применялись для отбора в программу, чтобы выбрать оптимальный метод оценки. Но ясно то, что рандомизация не использовалась и что поэтому для создания валидной контрольной группы необходим какой-либо квазиэкспериментальный метод.

Если программа не охватывала всех выпускников технических вузов, и количество выпускников, участвовавших в программе, и тех, кто не участвовал в программе, является достаточно большим, то для создания контрольной группы можно было бы использовать оценку по методу соответствия. При наличии достаточно большого набора данных для участников и неучастников с указанием достаточного количества характеристик можно было бы также использовать метод «разность разностей». При использовании верхней и нижней границы возрастного диапазона участников (а именно, 20 лет и 24 года) подойдет также метод разрывной регрессии. Можно было бы создать две группы сравнения (выпускники, которым еще нет 20 лет и которые тем самым не отвечают требованиям программы, и выпускники в возрасте 25 лет).



Рандомизированные контролируемые исследования

7

- 7.1. О рандомизированных методах
- 7.2. Рандомизированное направление в программу (лотерейный метод)
- 7.3. Рандомизированный поэтапный метод
- 7.4. Рандомизированное продвижение в программу
- 7.5. Неявка, выбывание и переход в экспериментальную группу
- 7.6. Набор в программу и ее воздействие в различных регионах

Рандомизированные контролируемые исследования

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- перечислить основные характеристики методов рандомизированной оценки (рандомизированное направление в программу, поэтапное и рандомизированное продвижение в программу);
- оценить воздействие при рандомизированных контролируемых исследованиях.

Упражнения

- Лотерейный метод для программы молодежной занятости
- Какой метод рандомизации использовать?

Рандомизированные контролируемые исследования

При использовании рандомизированного метода (или рандомизированного контролируемого исследования) те лица, которые удовлетворяют требованиям участия в программе, разделяются по случайному принципу на две группы: экспериментальная группа (она будет участвовать в программе) и контрольная группа. Этот метод обеспечивает оптимальную оценку отсутствия вмешательства. Однако рандомизацию необходимо планировать заранее; иными словами, она должна быть применена до фактического начала программы. Существует три случая, когда рандомизированное направление в программу очень хорошо работает в качестве метода оценки воздействия.

1. Когда отвечающая требованиям группа населения превышает число доступных мест в программе. Когда спрос на программу молодежной занятости превышает предложение, можно использовать простую лотерею для выбора участников программы из отвечающей требованиям группы населения. Победители лотереи участвуют в программе, а из остальных формируют контрольную группу. В случае ограниченности ресурсов, не позволяющей расширить программу на всю соответствующую группу населения, контрольную группу можно держать для измерения краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного воздействия программы. В этом случае не возникает никакой этической дилеммы из-за длительного существования контрольной группы, поскольку какая-то часть отвечающей требованиям группы населения всегда будет оставаться вне программы.

2. Когда программа должна вводиться поэтапно, пока не охватит всю отвечающую требованиям группу населения. Когда предполагается, что программа охватит всю отвечающую требованиям группу населения, но будет вводиться поэтапно, рандомизация дает каждому лицу, отвечающему требованиям программы, одинаковый шанс на участие в одном из этапов программы. Пока «последняя» группа еще не задействована в программе, она может служить в качестве валидной контрольной группы для оценки отсутствия вмешательства в отношении тех лиц, кто уже участвовал в программе.

3. Когда необходимо проверить новую или потенциально дорогостоящую программу молодежной занятости. Прежде чем расширить новую (или дорогостоящую) программу молодежной занятости на всю отвечающую требованиям группу населения, администраторы программы могут захотеть проверить ее эффект. В этом контексте будет обоснованным рандомизированное направление в программу в период пилотной оценки для тестирования воздействия программы до начала ее широкого развертывания.

Далее в настоящем модуле рассматриваются три метода рандомизации для оценки программ молодежной занятости: рандомизированное направление в программу (лотерея), рандомизи-

7.1 О рандомизированных методах

7.2 Рандомизированное направление в программу (лотерейный метод)

рованный поэтапный метод и рандомизированное продвижение в программу.

При рандомизированном направлении в программу для принятия решения, кто именно из отвечающей требованиям группы населения попадет в программу, используется лотерея. Каждый объект, отвечающий требованиям программы (например, отдельный человек, домохозяйство, местное сообщество, географический район и др.) имеет одинаковую вероятность быть выбранным. Процесс случайного направления отдельных людей, домохозяйств или сообществ в экспериментальную и контрольную группы дает две группы, у которых высока вероятность быть статистически идентичными при условии, что число потенциальных участников является достаточно большим. В этом случае рандомизированное направление в программу даст группы, имеющие статистически эквивалентные средние значения всех характеристик (наблюдаемых и ненаблюдаемых). Благодаря рандомизации различие в результатах между экспериментальной и контрольной группой в конце программы может быть отнесено непосредственно на счет программы, поскольку все другие факторы, которые могли потенциально влиять на результат, были в целом одинаковы для обеих групп.

7.2.1. Шаги рандомизированного направления в программу

На первом шаге при использовании лотерейного метода определяют тех, кто отвечает требованиям программы. В программах молодежной занятости «объектом», как правило, является молодой человек (в возрасте от 15 до 24 или 29 лет, согласно установленному в стране). Приемлемость определяется характеристиками группы, для которой предназначена программа³¹. При этом важно, чтобы правила приемлемости были неизменными (т. е. они не должны изменяться в течение программы) и прозрачными (т. е. они должны быть понятными и четко доводимыми до населения).

В качестве примера предположим, что правительство захотело ввести программу профессионально-технического обучения для молодежи в возрасте 15–24 лет с начальным или более низким уровнем образования исходя из того, что низкий уровень образования является одним из основных факторов, обуславливающих невыгодное положение на рынке труда. В качестве первого шага необходимо выделить из общей численности молодежи в возрасте 15–24 лет только лиц с начальным или более низким уровнем образования, как показано на Рис. 7.1.

³¹ В Модуле 2 настоящих учебных материалов приводится последовательность, иллюстрирующая формирование целевой группы молодежи. В Модуле 5 рассматривается взаимосвязь целевой группы и критериев приемлемости.

Рандомизированные контролируемые исследования

Рис. 7.1. Общая численность молодежи (в возрасте 15–24 лет)



Для отбора молодых людей, отвечающих требованиям программы, необходимо иметь полный и актуальный список всей группы населения в возрасте 15–24 лет и характеристики этих лиц (такие как пол, возрастная группа, уровень образования, статус на рынке труда). Эту информацию можно получить из данных переписи, обследований домохозяйств или из административной статистики. Когда программой молодежной занятости управляют государственные службы занятости, в качестве механизма для выявления группы населения, отвечающей требованиям программы, обычно используется реестр безработных. Административные данные можно использовать при достаточной уверенности в том, что они охватывают большую часть населения (см. Модуль 5). В противном случае более полные данные об искомой группе населения обеспечиваются обследованиями домохозяйств (обследование рабочей силы или обследование бюджета домохозяйств). В вышеприведенном примере и обследование рабочей силы, и обследование бюджета домохозяйств обеспечили бы, среди прочего, информацию об уровне образования искомой группы населения. Однако идеальным источником данных была бы недавняя перепись населения. Если ни один из вышеупомянутых источников данных не доступен (или не существует), требуется собрать первичные данные.

>>>>> Пример

Шаг 1. Определение объектов, отвечающих требованиям программы

Числовые данные обследования рабочей силы указывают, что молодежь (в возрасте 15–24 лет), имеющая лишь начальное образование, с большей вероятностью будет безработной, частично занятой или неактивной, чем молодежь со средним или высшим образованием.

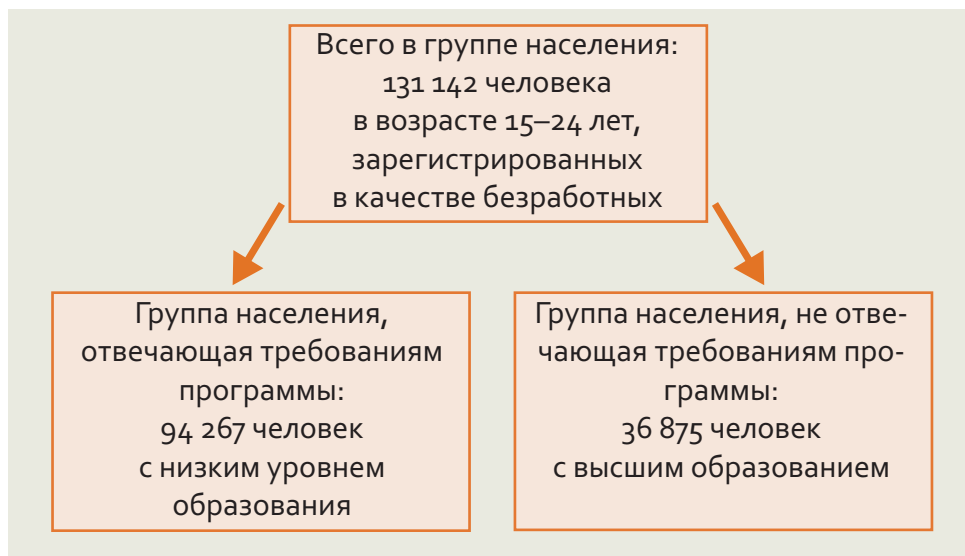
Данные показывают, что молодежь составляет 12 % общей численности населения страны (840 000 человек). Молодежь с начальным образованием составляет 250 000 человек. Из них 80 000 человек еще получают образование или профессиональную подготовку (32 %), 90 000 являются занятыми (36 %) и 80 000 являются безработными (32 %). Индивидуальные учетные записи Национального агентства по занятости показывают, что молодежь (в возрасте 15–24 лет), зарегистрированная в качестве безработных, составляет 131 142 человек, из которых 94 267 человек получили начальное или более низкое образование, а 36 875 получили доступ к высшему образованию.

Для снижения безработицы среди молодежи правительство приняло решение предоставить стипендии студентам из бедных домохозяйств для получения среднего и высшего образования. Одновременно будет запущена большая программа профессионально-технического обучения, предназначенная для обучения безработной молодежи с низким уровнем образования профессиональным навыкам, наиболее востребованным на рынке труда. Программа, управлять которой будет агентство, предусматривает, что молодые участники программы будут проходить подготовку в государственных и частных учебных центрах для взрослых по специальностям, наиболее востребованным работодателями, продолжительностью от трех до шести месяцев. Наличие средств не является проблемой, поскольку страна богата природными ресурсами. Совет министров принял решение, что 5 % всех доходов, поступающих от природных ресурсов, будут инвестированы в программу стипендий, и 1 % в профессионально-техническое обучение (приблизительно 8 млн долларов США ежегодно).

Поскольку документация агентства является исчерпывающей и штату агентства будет поручено управление программой, было принято решение использовать источники данных агентства для целей программы.

Таким образом, общая искомая группа населения включает всех тех, кто зарегистрирован в качестве безработных в агентстве в возрастной группе 15–24 лет (131 142 человек). Отвечающая требованиям программы группа населения определена как молодые люди в возрасте 15–24 лет, зарегистрированные как безработные, имеющие лишь начальное образование, в составе 94 267 человек.

Рандомизированные контролируемые исследования



Пример <<<<<

Шаг 1

продолжение

Вторым шагом при рандомизированном направлении является привлечение группы населения, отвечающей требованиям, в программу. Программа рекламируется максимально широко, чтобы гарантировать доведение информации о программе до всех лиц, имеющих право в ней участвовать, и предоставлении им шанса на участие. Как правило, участие в программах молодежной занятости является добровольным, иными словами, заинтересованных в программе лиц просят написать заявление (или зарегистрироваться). На данном этапе руководители программы смогут оценить, не слишком ли велико число претендентов и, с другой стороны, достаточно ли их число для того, чтобы можно было использовать лотерейный метод.

Общее количество учебных мест, которые могут быть предоставлены в частных и государственных учебных центрах страны, составляют 25 000 мест в год. Для охвата всей отвечающей требованиям группы населения программа должна будет выполняться поэтапно в течение ряда лет (см. Разд. 7.1).

Агентство поручает своим 35 местным отделениям рекламировать программу через СМИ (радио, телевидение, Интернет), распространять рекламный материал (листовки, плакаты), использовать электронную почту и текстовые сообщения. Молодежи, зарегистрированной в качестве безработных, дается два месяца (с 1 января до 28 февраля) на подачу заявлений. К концу процесса набора 86 720 молодых безработных с начальным образованием подали заявления на участие в программе профессионально-технического обучения. В результате число претендентов в первый год превышает число мест в программе (поскольку

Пример <<<<<

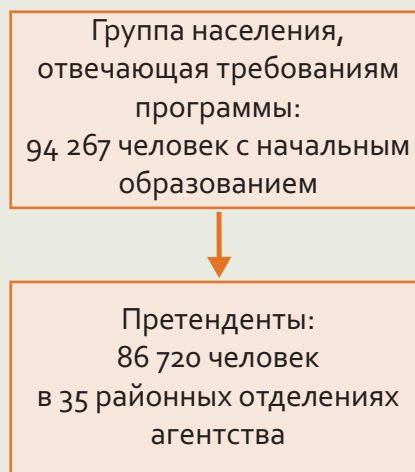
Шаг 2.
Набор
из группы
населения,
отвечающей
требованиям
программы

>>>>> Пример

Шаг 2

продолжение

имеется лишь 25 000 мест), и программа может быть предложена лишь части группы населения, отвечающей требованиям программы.



Третьим шагом при рандомизированном направлении в программу является формирование выборки для оценки. Выполняется отбор представительной группы для проведения оценки и сбор исходных данных о членах выборки.

Отбор объектов определяется путем вычислений статистической мощности, которые позволяют рассчитать минимальный размер выборки, необходимой для того, чтобы полученные цифры были представительными для конечного результата программы. Это основано на *доверительном уровне и доверительном интервале* (см. Модуль 5).

Контрольная группа должна быть приблизительно того же размера, что и экспериментальная группа. Если число мест, выделенных для программы, ограничено по сравнению с отвечающей требованиям группой населения (например 600 мест, доступных для группы населения 10 000 человек), то выборка, которая может быть привлечена, составляет 1200 человек (хотя вычисления статистической мощности при 95-процентном доверительном уровне требуют выборки в количестве 2000 человек). Если эти две группы отобраны по случайному принципу, даже меньшее число наблюдений обеспечивает возможность обобщения результатов.

Как только набрана полная выборка для оценки (и до начала направления в экспериментальную и контрольную группу), необходимо провести исследование исходного состояния для сбора данных по каждому из показателей, которые будут измерены при контрольном обследовании (в данном примере это занятость и заработок). В Модуле 5 приводится более подробная информация об этом процессе.

Пример <<<<<

Шаг 3.
Формирование
выборки

Для определения размера выборки, необходимой для оценки, используются вычисления статистической мощности. Если требуемый доверительный уровень составляет 99 %, то объем выборки из группы претендентов размером 86 720 человек составит 2437 человек. Необходимо добавить еще 20 %, чтобы учесть отсутствие ответов во время обследований. Агентство решило взять для оценки выборку размером 3000 человек. Как показывает опыт, чем больше размер выборки, тем лучше.



Для получения выборки в количестве 3000 молодых людей из 86 720 человек можно использовать либо случайный отбор (см. ниже), либо стратифицированные методы отбора. Поскольку эти 86 720 человек подавали заявления через 35 местных бюро по трудоустройству, каждое отделение агентства может по случайному принципу провести отбор для оценки. Например, местное бюро по трудоустройству столицы получило 2420 действительных заявлений. Их доля выборки для оценки составляет приблизительно 86 человек (43 для эксперимента и 43 для контроля). Местное отделение может использовать Excel для присвоения случайных номеров в списке претендентов и выбирать только тех, кто получил случайные числа между 0,8 и 1 ("=IF(C){номер строки}>0.8,1), пока не будет выведен заключительный список из 85–90 человек. Либо центральный офис может выполнить рандомизированное направление, как только получит списки претендентов от местных отделений.

>>>>> Пример

Шаг 3

продолжение

Рандомизация на уровне местного бюро по трудоустройству, а не на индивидуальном уровне означает, что половина отделений, получающих заявления для программы, будет исключена из оценки. Поскольку о местных рынках труда известно немного и число отделений ограничено, этой ситуации лучше избегать.

После получения выборки в количестве 3000 молодых людей необходимо собрать данные об исходном состоянии. Если документация служб занятости является исчерпывающей (т. е. предоставляет всю необходимую информацию об отдельных лицах), проводить обследование нет необходимости. Однако исследование исходного состояния можно в любом случае проводить для сбора дополнительной информации. Например, в документации о занятости может не содержаться информация о наличии детей и их возрасте, и такие данные могут являться важной переменной, особенно в сочетании с полом молодого претендента.

Четвертым шагом является направление молодых людей из выборки в две группы одинакового размера. Случайную выборку можно получить, используя таблицу Excel. Имена всех людей, перечисленных в выборке, регистрируются в таблице Excel с идентификационным номером объекта (см. Рис. 5.2 в Модуле 5). Команда “=RAND ()” присваивает случайный номер каждому лицу из списка. Этот номер копируется командой «Paste Special >Values» в колонку D (конечное случайное число). Формула “=IF (C {номер строки}> 0.5,1,0)”, выбирает всех тех людей, случайный номер которых находится между 0,5 и 1.

>>>>> Пример

Шаг 4. Рандомизированное направление в программу

Вариант А: Агентство решило централизованно получить случайную выборку для оценки и выбрало 3000 человек из общего количества претендентов (86 720 человек).

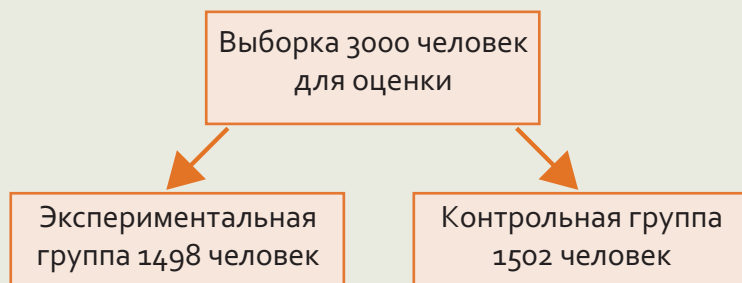
Исследование исходного состояния не выполняется, поскольку индивидуальные данные, собранные агентством, содержат всю информацию, необходимую для вычисления исковых конечных результатов программы (занятость и заработок). При окончательной рандомизации (выполненной при помощи Excel) 1498 человек было направлено в группу эксперимента и 1502 в группу сравнения.

Рандомизированные контролируемые исследования

Пример <<<<<

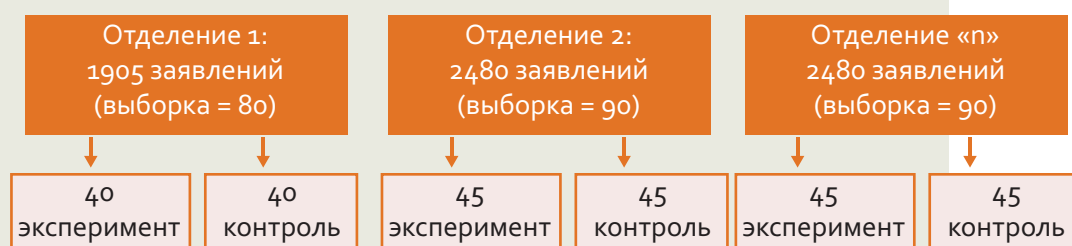
Шаг 4

продолжение

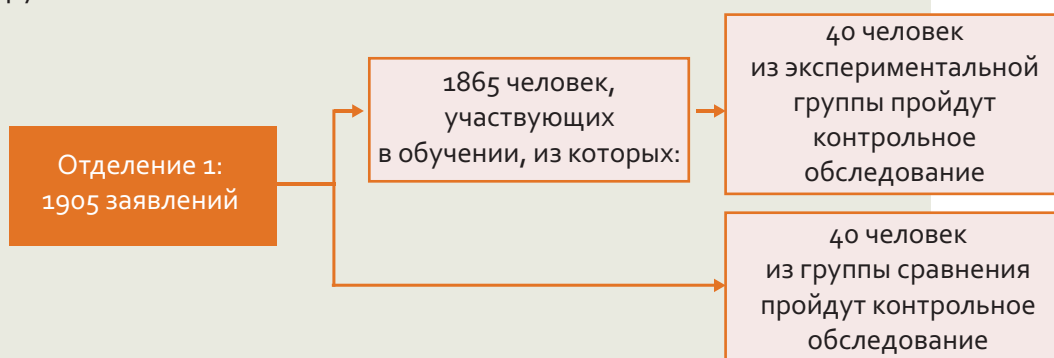


Поскольку на текущий год выделено 25 000 учебных мест, местные бюро по трудоустройству могут начать организовывать прием в программы обучения 23 498 молодых претендентов (т. е. 25 000 человек, включая 1498 человек из экспериментальной группы минус 1502 человек из контрольной группы). Когда 1498 человек из экспериментальной группы (среди первого потока обучения), закончит программу и пройдет достаточный промежуток времени, можно будет провести контрольное обследование как экспериментальной, так и контрольной группы, чтобы определить их уровень занятости и заработка.

Вариант В: Агентство решило децентрализовать получение случайной выборки для оценки и поручило это местным отделениям. Каждое отделение попросили привлечь по случайному принципу ряд молодых людей из своего списка претендентов (80 для небольших отделений и 90 для крупных отделений). Далее каждое отделение по случайному принципу направляло одну половину выборки на эксперимент, а вторую половину на контроль.



Местные отделения получили указание начать зачисление претендентов за исключением тех, кто оказался в контрольной группе.



Преимущества ↑

Лотерейный метод является одним из самых эффективных методов для обеспечения отсутствия вмешательства, поскольку в этом случае получают две группы, которые в среднем одинаковы по всем наблюдаемым и ненаблюдаемым характеристикам.

Это самый простой метод оценки программ молодежной занятости, поскольку воздействие равняется различию в результатах между участниками программы и членами контрольной группы.

Недостатки ↓

Для использования лотерейного метода требуется отказаться в доступе к услугам одной группе. Это может вызвать этические проблемы и привести к противодействию со стороны администраторов программы и высших должностных лиц.

Для обеспечения внутренней валидности необходимо правильное выполнение рандомизации и поддержание ее в течение всего исследования. Достоверность результатов может быть поставлена под угрозу в случае неточной рандомизации или в случае перехода между двумя группами (экспериментальной и контрольной).

>>>>> Упражнение

Лотерейный метод для программы молодежной занятости

Правительство планирует начать масштабную программу субсидирования заработной платы, предназначенную для всей молодежи в возрасте 20–24 лет, которая находится в состоянии безработицы больше шести месяцев. Субсидирование позволяет полностью отменить взносы работодателей в систему социального обеспечения на период 12 месяцев. До начала полномасштабного использования программы правительство хотело бы провести ее пилотное тестирование и выполнить оценку при помощи заслуживающего доверия метода. Обследование рабочей силы в последнем квартале показывает наличие 120 000 молодых людей в возрасте 20–24 лет, которые являются безработными в течение как минимум шести месяцев.

Вас просят помочь с методом рандомизированного исследования для пилотирования этой новой программы. Конкретно вас просят о следующем:

- определить размер выборки, необходимый для оценки;
- выбрать процесс набора в программу;
- набрать экспериментальную группу и группу сравнения.

Рандомизированные контролируемые исследования

Проверьте свой ответ



1. Поскольку результаты должны быть достоверными, следует предложить доверительный уровень 99 %. Это означает, что выборка должна включить по крайней мере 2456 человек.

2. Поскольку при проведении ОРС регистрируются адреса и номера телефона обследуемых домохозяйств, теоретически возможно связаться с каждым молодым человеком из отвечающей требованиям группы населения.

Самым легким способом получения окончательной выборки участников является случайный отбор 40 % сверх того числа, которое необходимо для выборки из 120 000 лиц, отвечающих требованиям программы. Это дало бы приблизительно 3400 имен с еще 100 именами в запасе на случай необходимости. Со всеми 3400 человек можно связаться по телефону и предложить им шанс участвовать в программе. Далее принявших предложение просят зарегистрироваться, а отказавшихся вносят в отдельный список.

Вероятно, можно будет набрать больше 2500 человек. Как только набирается такое количество людей, зарегистрировавшихся направляют по случайному принципу либо в экспериментальную, либо в контрольную группу.



7.3 Рандомизированный поэтапный метод

Основная трудность с лотерейным методом состоит в том, что ради выполнения оценки некоторых молодых людей не зачисляют в программу, направленную на повышение благосостояния молодежи. Эта проблема особенно явно проявляется в тех случаях, когда программа действует в течение довольно длительного периода. Когда программа реализуется в течение длительного времени, более приемлемым вариантом нежели лотерейный метод является поэтапная рандомизация. Это метод, при котором используется приток участников по ходу программы для создания экспериментальной и контрольной группы.

Основное различие между лотерейным и поэтапным методом состоит в том, что при поэтапном методе рандомизация используется для формирования первой, второй, третьей и т. д. экспериментальной группы. Любая группа, которая ждет обучения по программе, является также валидной группой сравнения. При поэтапном методе выполняются те же шаги, что и при лотерейном методе, а именно, определение приемлемых объектов, набор, формирование выборки, исследование исходного состояния и направление по случайному принципу в экспериментальную и контрольную группу (см. пример ниже).

>>>>> Пример

Поэтапное случайное направление в программу

Сценарий идентичен сценарию примера лотерейного метода.

В стране имеется 94 267 молодых людей с начальным образованием, которые отвечают требованиям программы профессионально-технического обучения, инициированной Национальным агентством по занятости. В частных и государственных учебных центрах может быть предоставлено лишь 25 000 учебных мест в год. Из этого следует, что программа может быть реализована приблизительно за четыре года и что поэтапный метод оценки может хорошо себя зарекомендовать.

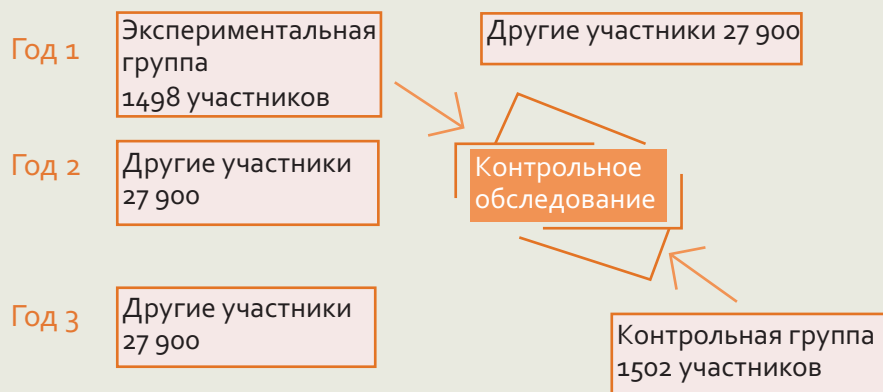
Программа профессионально-технического обучения рекламируется во всех 35 местных отделениях агентства. К концу набора 86 720 молодых безработных подали заявления на участие в программе.

Агентству известно, что для выполнения оценки необходимо сформировать выборку в количестве 3000 человек. Для этой цели можно использовать либо случайную, либо стратифицированную выборку (см. Шаг 3 лотерейного метода). Эти варианты проиллюстрированы двумя примерами ниже.

Вариант А: Агентство решает централизованно сформировать случайную выборку для проведения оценки. В результате конечной рандомизации (выполненной с помощью Excel) 1498 человек направляются в экспериментальную группу и 1502 человек в контрольную группу. Экспериментальная группа будет получать обучение первой, а контрольная группа в составе 1502

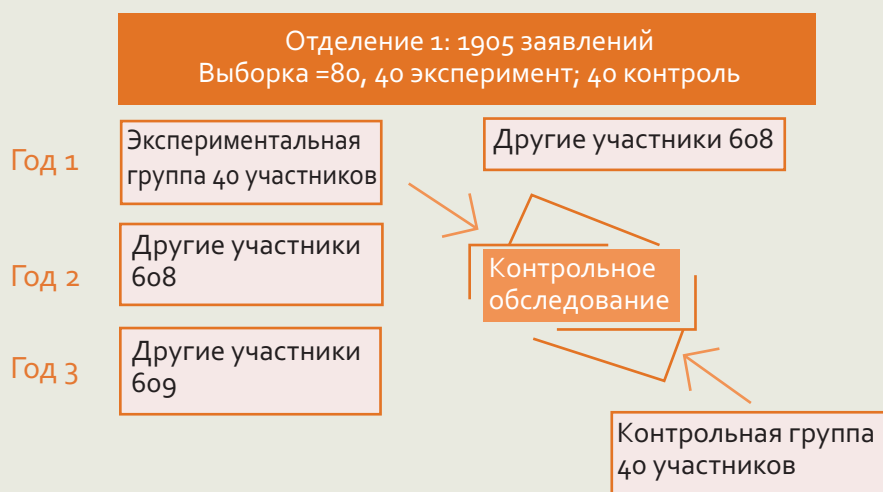
Рандомизированные контролируемые исследования

человек будет находиться в листе ожидания обучения на третий год программы.



Контрольное обследование выполняется в конце второго года как для лиц в экспериментальной группе (обучавшихся в начале первого года), так и для лиц в контрольной группе, находящихся в листе ожидания обучения на третьем году.

Выбор Б: Агентство решает децентрализовать формирование случайной выборки для проведения оценки, передав его в местные отделения. Каждое отделение просит по случайному принципу набрать молодежь из своего списка претендентов (80 для небольших отделений и 90 для крупных отделений). Далее каждое отделение по случайному принципу направляет половину людей в экспериментальную группу, а другую половину в контрольную группу.



Лица из контрольной группы находятся в листе ожидания, чтобы получить обучение на третьем году программы, а лица в экспериментальных группах получают обучение первыми. Оценка выполняется в конце второго года для 40 человек, входящих в экспериментальную группу, и 40 человек из контрольной группы.

Пример <<<<<

Поэтапное случайное направление в программу

продолжение

7.4 Рандомизированное продвижение в программу

Преимущества

Поэтапный метод обеспечивает оптимальную оценку отсутствия вмешательства и подходит более всего для масштабных программ, которые должны развертываться в течение длительного времени.

Различия между экспериментальной и контрольными группами можно легко вычислить, и, так как при поэтапном методе никто не исключен из эксперимента, его с готовностью одобряют высшие должностные лица и руководители программы.

Недостатки

Как и в случае лотерейного метода, при поэтапном методе может быть трудно гарантировать поддержание рандомизации в течение всего периода исследования. Достоверность результатов может быть поставлена под угрозу в случае неточной рандомизации или в случае перехода участников из одной группы в другую (т. е. лица, направленные в контрольную группу, переходят в экспериментальную группу и получают обучение).

Этот метод не подходит для измерения долгосрочных воздействий, поскольку в определенный момент контрольная группа **вступает в программу**, и контрольное обследование будет неизбежно измерять лишь краткосрочное и среднесрочное воздействие.

Для этого метода требуется хорошо разработанная стратегия развертывания программы и наличие опытного персонала, не допускающего перехода из контрольной группы в экспериментальную. Это может быть трудно осуществить на практике.

Рандомизированное продвижение целесообразно применять в тех случаях, когда невозможно исключить из программы ни одного потенциального участника либо потому, что участие является добровольным и любой желающий может поступить в программу, либо потому, что у программы имеется достаточно ресурсов для обслуживания всех лиц, отвечающих ее требованиям.

На практике в программах молодежной занятости редко полностью соблюдается критерий направления в программу (например, чтобы все направленные в экспериментальную группу уча-

Рандомизированные контролируемые исследования

ствовавали в программе, а все члены контрольной группы – нет). В этих условиях сравнение группы, первоначально направленной на эксперимент, с группой, первоначально направленной на контроль, дает оценку намерения произвести воздействие (ITT – intention-to-treat). Для оценки воздействия программы на тех, кто действительно получает обучение, требуется поправка на тот факт, что некоторые объекты, направленные в экспериментальную группу, не получают обучение или что некоторые объекты, направленные в группу контроля, фактически получают обучение. Это оценка воздействия на подвергшихся воздействию (TOT – treatment-on-the-treated).

Рандомизированное продвижение учитывает, что во многих программах группа населения, отвечающая требованиям программы, включает три различных типа потенциальных участников: 1) те, кто никогда не поступает в программу; 2) те, кто всегда поступает; 3) те, кто поступает лишь при получении стимулов к этому. Различие между рандомизированным продвижением и двумя другими рассмотренными выше методами состоит в том, что оценка производится по группам людей, которым предложат участие в программе (иначе говоря, кто будет мотивирован участвовать в программе) и которым этого не предложат.

Первый шаг при рандомизированном продвижении заключается в том, чтобы сформировать из отвечающей требованиям группы населения выборку для оценки.

Рис. 7.2. Рандомизированное продвижение в программу



Это делается путем формирования рандомизированной выборки или стратифицированной рандомизированной выборки для обеспечения внешней валидности.

Второй шаг заключается в том, чтобы по случайному принципу разделить группу оценки на две группы более или менее одинакового размера. Это обеспечивает внутреннюю валидность (т. е. эти две группы в среднем имеют одинаковые наблюдаемые и ненаблюдаемые характеристики).

Третий шаг заключается в том, чтобы предложить одной группе шанс участвовать в программе (продвижение) и затем зачислить их в программу. Конечный состав участников будет включать большую долю тех, кому предложили участие в программе, но также некоторых лиц, которым всегда удастся вступить в программу, даже если им этого не предлагали. Точно так же контрольная группа будет включать большую долю тех, кто вступил бы, если бы им предложили участие в программе, и некоторых из тех, кто не вступит, даже когда им это предлагают.

Четвертый шаг заключается в оценке эффекта намерения произвести воздействие (ITT). Это простое различие между теми, кому предложили участие в эксперименте, и теми, кому этого не предложили (независимо от участия).

>>>>> Пример

Рандомизированное продвижение в программу стажировки

Молодые выпускники профессионально-технических учебных заведений сталкиваются с трудностями при получении первой работы, поскольку полученное ими образование является в значительной степени теоретическим и дает мало практического опыта. В результате многие выпускники профессионально-технических учебных заведений долго не могут найти работу, а те, кто сумел устроиться, обычно получают минимальную заработную плату. Для исправления этой ситуации правительство решило финансировать трехмесячную стажировку в частных и государственных предприятиях для всех учащихся третьих и четвертых курсов профессионально-технических учебных заведений. Предполагается, что эта программа даст им необходимый опыт работы для получения более высокой заработной платы на начальном этапе работы. Прием в программу будет добровольным, она проводится молодежными отделениями Министерства по делам молодежи и спорта в летние месяцы, без участия учебных заведений. Программа будет оцениваться экспериментально при помощи метода рандомизированного продвижения.

Рандомизированные контролируемые исследования

Шаг 1

Министерство образования предоставляет список молодежи, отвечающей требованиям программы. Он включает всех молодых людей, обучающихся во всех национальных профессионально-технических учебных заведениях с указанием курса (80 000 учащихся). Число учащихся второго и третьего курса обучения составляет 36 000 человек (58 % юноши и 42 % девушки). Министерство по делам молодежи и спорта решило централизовать процесс оценки. Выборка (95-процентный доверительный уровень) была сформирована посредством стратифицированного отбора (юноши и девушки) из отвечающей требованиям программы группы, составляющей 36 000 учащихся. Конечная необходимая выборка составляет 2233 юноши и 2145 девушек.

Шаг 2

Конечная выборка для оценки составляет 2700 юношей и 2600 девушек. Из них 2650 человек по случайному принципу направлены в экспериментальную группу, а другие 2650 направлены в контрольную группу.

Шаг 3

Молодежные отделения министерства получили указания организовать «дни карьеры» для двух классов (одного на третьем курсе и одного на четвертом курсе) в каждом из 53 профессионально-технических учебных заведений страны. В среднем в каждом классе 25 учащихся. В течение «дней карьеры» учащимся сообщают о программе стажировки и предлагают возможность вступить в программу в тот же день. По завершении набора 90 % учащихся, которым предложили зарегистрироваться в программе, поступили на стажировку: в общей сложности 2385 учащихся, из них 1002 девушки и 1383 юноши. Контрольная группа включает учащихся тех же самых учебных заведений, но занимающихся в классах, в которые «дни карьеры» не проводились.

Шаг 4

Через два года было проведено контрольное обследование тех лиц, которые были первоначально направлены в экспериментальную группу и контрольную группы. Обследование показало, что средний заработок 2650 человек, которым была предложена программа стажировки, составлял 110 долларов США в месяц, в то время как средний доход членов контрольной группы составлял 70 долларов в месяц. Оценка намерения произвести воздействие (ITT) составляет 40 долларов (простая разность между уровнем дохода этих двух групп).

Пример <<<<<

Рандомизированное продвижение в программу стажировки

продолжение

В **пятом шаге** оценивается отличие воздействия программы на подвергшихся воздействию (TOT) от оценки намерения произвести воздействие (т. е. разность в 40 долларов в вышеприведенном примере). Эта разность не является результатом группы лиц, которые не вступают в программу ни при каких обстоятельствах (группа «никогда»). То же относится к группе «всегда», поскольку эти люди всегда находят способ участвовать в программе, даже будучи исключенными из эксперимента. Тогда разность в 40 долларов связана с теми, кто вступает в программу, если им это предложить. Как только лица категории «вступать, если предлагают» выделены из экспериментальной и контрольной группы, различие между участниками эксперимента и членами контрольной группы будет определяться оценкой TOT. Но если 90 % из тех, кому предложили участие в эксперименте, вступают в программу, это означает, что остальные 10 % относятся к группе «никогда». В контрольной группе 10 % тех, кто перешел в экспериментальную группу, можно легко идентифицировать (так как они находятся в списке контрольной группы, но оказались среди участников программы). Это означает, что выборка включает 80 % категории «поступать, если предлагают», 10 % категории «всегда» и 10 % категории «никогда». Поскольку выборка была сформирована по случайному принципу из группы населения, отвечающей требованиям программы, эти две группы в среднем одинаковы (например, отношение 10–10–80 верно также для контрольной группы). Это подразумевает, что если средняя разность в 40 долларов США относится к 80 %, то полное воздействие программы равно 40 долларам/0,80, или 50 долларам.

>>>>> Пример

Рандомизированное продвижение в программу стажировки

продолжение

Шаг 5

Для вычисления оценки воздействия на членов экспериментальной группы Министерство по делам молодежи и спорта сначала проверяет, не было ли перехода между экспериментальной и контрольной группой. Переход составил приблизительно 10 % выборки (265 человек). Это люди типа «всегда». Вероятно, недостающие 10 % выборки, кто не участвовал в стажировке, состоят из людей типа «никогда» (265 человек). Таким образом, лица, попадающие в категорию «вступать, если предлагают», составляют 80 % выборки (или 2120 человек). Воздействие на заработок участников экспериментальной группы было равно разности в заработке (ITT), составляющей 40 долларов, разделенных на 0,8 (80 % категории «вступать, если предлагают»). Тогда воздействие на участников экспериментальной группы составляет 50 долларов. Эта оценка не распространяется на всю отвечающую требованиям программы группу населения, поскольку она относится лишь к участникам экспериментальной группы.

Участие в большинстве программ молодежной занятости является добровольным, и администраторы программы не могут решать, кто будет участвовать в программе, а кто нет. Ряд программ универсальны (доступны для всех, кто отвечает критериям участия в программе, например, отмена взноса в систему социального обеспечения для молодежи моложе 25 лет).

В этом типе программы группа населения, отвечающая ее требованиям, будет включать людей типа «никогда», людей типа «всегда», и тех, кто будет участвовать, если у них будет достаточно информации о программе или если они получают дополнительные стимулы к участию в программе (продвигаемая группа).

[Тот же сценарий, что и в предыдущем примере. Министерство по делам молодежи и спорта организует программу стажировки учащихся третьего и четвертого курса профессионально-технического обучения. Шаги 1 и 2 остаются теми же, конечная выборка для оценки составляет 5300 человек (2650 участников и 2650 неучастников).]

Шаг 3

Молодежные отделения министерства получили указание рекламировать программу стажировки в своем ежемесячном бюллетене. Заинтересовавшихся учащихся просят посетить отделение и зарегистрироваться в программе. Молодежным отделениям также поручают связаться по телефону со всеми теми, кто указан в списке для эксперимента, описать им программу и предложить сразу зачислить респондентов в программу.

По завершении этой кампании Министерство по делам молодежи и спорта подсчитало, что набор в непродвинутую группу составляет 30 % (это означает, что 795 человек, которые были направлены в непродвинутую группу, действительно подали заявление на участие в программе, то есть это люди категории «всегда»), в то время как в группе с продвижением набор составляет 80 % (2120 человек). Поскольку эти две группы были рандомизированы и предполагается, что у них будет одинаковый тип поведения, это означает, что 795 человек продвинутой группы относятся к людям категории «всегда», а 1325 человек относятся к типу «вступать, если продвигают».

Шаг 4

Контрольное обследование показывает, что средний заработок во всей непродвинутой группе составляет 70 долларов США, а средний заработок всех участников продвинутой группы составляет 110 долларов. Простая разность между этими двумя группами снова составляет 40 долларов (оценка ИТТ).

Пример <<<<<

Поощрительный метод

>>>>> Пример

Поощрительный
метод*продолжение*

Шаг 5

Поскольку разность в 40 долларов связана с группой «поступать, если продвигают», представляющей 50 % выборки (1325 человек), это означает, что группа «поступать, если предлагают» также представляет 50 % отвечающей требованиям группы населения (так как выборка для оценки была сформирована по случайному принципу). Таким образом, воздействие будет равно найденной разности (40 долларам), умноженной на процент «поступать, если продвигают» в выборке (50 %), что равно 80 долларам.

Преимущества

Рандомизированный метод продвижения подходит для оценки добровольных программ, а также программ с универсальными критериями участия.

Лица, отвечающие требованиям программы, самостоятельно решают, участвовать им в программе или нет. Таким образом, никто не лишается возможности получить пользу от программы.

Отсутствие вмешательства, созданное при помощи рандомизированного метода продвижения, является устойчивым. Так как случайное направление в программу относится как к формированию выборки для оценки (внешняя валидность), так и к группам, которые будут или не будут продвигаться (внутренняя валидность), то возможно распространить воздействие на всю отвечающую требованиям программы группу населения.

Недостатки

Результаты этого метода действительны только для ИТТ и TOT и не могут быть распространены на всю группу населения.

Для этого метода часто требуются выборки большего размера, чем для других методов рандомизации. Это увеличивает затраты на проведение оценки.

Рандомизированные контролируемые исследования

В течение последних пяти лет ГСЗ выполняла программу субсидирования заработной платы для зарегистрированных безработных. Среди субсидированных работников наблюдаются низкие показатели по сохранению за собой рабочего места и низкий заработок, потому ГСЗ решила переработать программу. Новая версия предусматривает:

- один месяц (обязательного) обучения на рабочем месте;
- три месяца субсидирования заработной платы (равного 100 % минимального размера оплаты труда);
- обязательство со стороны работодателя удерживать субсидируемого работника в течение еще шести месяцев после окончания субсидирования.

ГСЗ будет управлять программой через 50 своих отделений, действующих по всей стране. Финансирование выделено приблизительно на 30 000 человек, половину из которых будет составлять молодежь в возрасте 23–29 лет. В регистре ГСЗ в качестве безработных числится 70 000 человек молодежи в возрасте 23–29 лет. Однако штат каждого местного отделения ГСЗ позволяет проводить обучение лишь для 200 человек в год.

Заместитель директора ГСЗ обратился к вам за помощью в разработке достоверной оценки воздействия программы субсидирования заработной платы по запросу правительства. Ваша задача состоит в том, чтобы помочь ГСЗ: 1) выбрать метод, который будет использоваться для оценки, с указанием тех результатов, которые подлежат измерению; 2) сформировать выборку для оценки; 3) организовать набор участников в местных отделениях ГСЗ; 4) определить принципы для контрольного обследования.

Упражнение <<<<<

Какой метод рандомизации использовать?

Проверьте свой ответ

<<<<<

- Учитывая ограниченную способность местных отделений ГСЗ (10 000 мест в год, поровну поделенных между молодежью в возрасте 23–29 лет и взрослыми), программа подходит для поэтапной рандомизации в течение трех лет. Учитывая условия, необходимо измерить три конечных результата: 1) занятость при контрольном обследовании; 2) уровень удержания субсидированных работников на предприятиях-партнерах; 3) уровень заработка.
- Отвечающей требованиям программы группой населения являются молодые безработные в возрасте 23–29 лет, зарегистрированные в ГСЗ. Выборка, которая должна быть сформирована по случайному принципу для проведения оценки (с 95-процентным доверительным уровнем), составляет 2414 человек. Добавление 20 % для не ответивших при контрольном обследо-



Проверьте свой ответ

продолжение

вании предполагает, что выборка должна включать по крайней мере 2900 человек (1450 человек для эксперимента и 1450 человек для контроля).

- Необходимо проинструктировать местные отделения, чтобы они зачислили все 15 000 потенциальных участников в возрасте 23–29 лет до начала программы. После завершения набора всех претендентов по случайному принципу направляют в три группы (год 1, год 2 и год 3). Например, если в программу будет зачислено 14 200 человек молодежи, то 4733 человек по случайному принципу направят на год 1, еще 4733 человек на год 2 и т. д. Экспериментальная и контрольная группы набираются по случайному принципу из зачисленной молодежи. Группа, направленная на эксперимент, войдет в программу в году 1 (1450 человек), а контрольная группа – в год 3 (в конце программы). В случае недостаточности информации, содержащейся в документации ГСЗ, необходимо выполнить на выборке исследование исходного состояния. Данные об исходном состоянии для искомых конечных результатов (занятость, удержание на рабочем месте и заработок) должны быть нулевой точкой для обеих групп, поскольку отвечающей требованиям программы группой населения является «безработная молодежь в возрасте 23–29 лет».

- Контрольное обследование необходимо провести в конце года 2 или в начале года 3, до того как лица, находящиеся в контрольной группе, станут участниками программы. Если все члены экспериментальной группы участвуют в программе первыми (один месяц профессионального обучения, три месяца субсидированной работы и обязательство со стороны работодателя предоставить им рабочие места на следующие шесть месяцев), все участники закончат запланированную программу и выйдут на открытый рынок труда приблизительно за один год до проведения измерения. Например, если набор будет сделан в ноябре 2010 года, то рандомизированное направление в три группы произойдет в следующем месяце, а экспериментальная группа будет получать обучение на рабочем месте в январе 2011 года (год 1). В апреле 2011 года заканчивается трехмесячный период субсидированной занятости, а в октябре 2011 года прекращаются обязательства со стороны работодателей. К октябрю 2012 года (год 2) экспериментальная группа пробудет на рынке труда 12 месяцев, и тогда может быть проведено измерение. Контрольное обследование должно установить: 1) сколько человек в экспериментальной и контрольной группе являются занятыми; 2) уровень среднего заработка для занятых; 3) сколько человек из участников программы остаются занятыми на предприятиях, которые получали субсидию.

Рандомизированные контролируемые исследования

При реализации метода рандомизированного исследования что-то может пойти не по плану. Когда это происходит, метод оценки начинает вызывать сомнения и необходимо использовать статистические методы, чтобы попытаться решить возникшую проблему.

Во многих добровольных программах молодежной занятости часть людей, направленных в программу, либо не являются, либо выбывают до окончания программы. Действительно, показатели окончания программы редко превышают 80 %. Невозможность учета неявившихся и выбывших, чаще всего ставит под сомнение метод оценки программ молодежной занятости.

Другая потенциальная проблема возникает в тех случаях, когда лицам, направленным в контрольную группу, удастся зарегистрироваться в аналогичных программах (или в той же самой программе в других географических точках). Хотя несоблюдение правил программы членами любой из групп (или «переход») не обесценивает метод оценки, это все-таки усложняет интерпретацию результатов, поскольку означает необходимость сбора данных о фактических показателях участия в программе обеих групп для проведения оценки.

Валидность метода рандомизированного исследования опирается на среднюю эквивалентность экспериментальной и контрольной групп. В большинстве тех случаев, когда участники одной или другой группы отсеиваются или каким-либо иным образом выбывают из программы, эта эквивалентность начинает вызывать сомнения. Поэтому любой анализ рандомизированного метода должен быть основан на сравнении лиц, первоначально направленных в экспериментальную и контрольную группы, с использованием данных обо всех лицах, первоначально направленных в эти группы (ИТТ). Оценку ИТТ, как правило, можно откорректировать после выявления факта несоблюдения правил программы или перехода между группами.

Неявившиеся и выбывшие должны быть засчитаны как часть экспериментальной группы. Для валидного метода требуются данные по конечным результатам после завершения программы для всех членов группы, независимо от факта окончания или неокончания (или даже простого посещения) ими программы.

Аналогичным образом, все направленные в контрольную группу должны быть отслежены и включены в анализ, охватывая тех, кто участвовал в программе позднее (или участвовал в аналогичных программах). Это требование означает, что информация, необходимая для отслеживания людей для контрольных обследований, должна быть собрана во время рандомизированного направления в программу, поскольку после этого момента некоторые люди обязательно исчезают. Иными словами, включение неявившихся и выбывших в состав экспериментальной

7.5 Неявка, выбывание и переход в экспериментальную группу

7.6 Набор в программу и ее воздействие в различных регионах

группы означает, что анализ сосредоточится на намерении произвести воздействие (ITT)³².

Распространен также переход (из контрольной группы в экспериментальную). В таких случаях важно гарантировать, что остается достаточно много объектов, не затронутых переходом, чтобы оценить искомые конечные результаты. Однако эта оценка не позволяет распространить полученные результаты на всю соответствующую группу населения.

Большинство программ молодежной занятости реализуются в различных географических регионах, при этом характеристики потенциальных участников программы и качество оказанных услуг различны в различных регионах. В таких случаях в структуре программы должно быть предусмотрено выделение соответствующих ресурсов для мониторинга выполнения программы на местном уровне. Мониторинг особенно важен при рандомизированном методе, поскольку валидность метода зависит от надлежащего выполнения программы в каждом регионе. В частности, рандомизированная оценка должна поддерживать баланс по площадкам между экспериментальной и контрольной группами (т. е. равные доли этих двух групп на каждой площадке). Это может быть сделано при помощи процедур кластерной выборки. Кластерная выборка производится путем использования выборки, полученной при осуществлении случайной выборки кластеров (кластер представляет собой группу подобных объектов), после чего все объекты в отобранном кластере или ряд объектов в каждом сформированном кластере отбираются по случайному принципу. Таким образом, все кластеры имеют одинаковую вероятность быть отобранными, и то же самое относится к объектам в отобранном кластере.

В процесс выполнения программы должны быть заложены проверки, позволяющие убедиться в том, что руководители программы на различных площадках действительно зачисляют всех, кто был направлен на обучение на местном уровне, и не допускают посещения мероприятий программы лицами, которые были направлены в контрольную группу. Важно также регистрировать местную информацию как для экспериментальной, так и для контрольной группы, чтобы обеспечить возможность ретроспективного анализа процесса направления в программу.

Наконец, различия между площадками важны для понимания различий в измеренных эффектах программы. Например, если при оценке сравниваются два типа программ, причем одна

32 Воздействие на подвергшихся воздействию (TOT) можно определить при помощи метода инструментальных переменных. Детальное рассмотрение этого метода см.: P.J. Gertel, S. Martinez S. et al.: Impact evaluation in practice (Washington, DC, World Bank, 2011).

Рандомизированные контролируемые исследования

из них сосредоточена в определенных регионах, то необходимо получить информацию о площадках, чтобы отделить эффекты, характерные для данной площадки, от каких-либо отличительных воздействий этих двух программ. Поэтому для каждой из программ необходима оценка воздействия на каждой площадке, причем как в экспериментальной, так и в контрольной группе.

Дополнительное чтение



Card, D., Ibararán, P. Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, (IZA working paper No 6085).

Duflo, E., Glennerster, R., Kremer, M. 2007. *Using randomization in development economics research: A toolkit* (Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 6059), <http://econ-www.mit.edu/files/806>

Gertel, P.J., Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Hussmanns, R., 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, ILO Bureau of Statistics, Working Paper No. 53 (Geneva, ILO).

Ibararán, I. P. Ripani, L., Villa-Lora, J.M. 2011. *Youth training in the Dominican Republic: New evidence from a randomized evaluation design* (Preliminary version of a paper prepared for the 6th IZA Conference).



Глоссарий

Рандомизированный (лотерейный) метод направления в программу

При помощи этого метода потенциальных участников программы направляют по случайному принципу в экспериментальную и контрольную группы, причем каждый человек имеет равный шанс быть направленным в программу.

Рандомизированный поэтапный метод

Этот метод рандомизации используется для того, чтобы выбрать, какая из групп будет получать обучение первой, какая второй, какая третьей и т. д. Любая группа, ожидающая обучения в программе, представляет валидную группу для сравнения.

Рандомизированное предложение

Хотя руководители программы могут по случайному принципу выбирать тех, кому они предложат обучение в программе, они не могут добиться полного согласия (например, принудить людей участвовать в программе или отказаться от участия в программе, если кто-то на этом настаивает). В тех случаях, когда применяется метод рандомизированного предложения программы, оно используется в качестве инструментальной переменной для фактического участия в программе.

Рандомизированное продвижение

Рандомизированное продвижение представляет собой метод, схожий с рандомизированным предложением. Вместо отбора по случайному принципу тех объектов, кому предлагается участие в программе, по случайному принципу отбираются те объекты, кого мотивируют и продвигают для участия в программе.

Оценка намерения произвести воздействие (ITT – intention-to-treat)

Оценка ИТТ описывает различие в конечных результатах между группой, которой было предложено участие в эксперименте/воздействии (включая неявившихся и выбывших), и такими же показателями для группы, которой не было предложено участие в эксперименте/воздействии (включая тех, кто перешел в экспериментальную группу).

Оценка воздействия на подвергшихся воздействию (TOT – treatment-on-the-treated)

Оценка ТОТ описывает эффект эксперимента/воздействия на тех людей, которые фактически извлекли выгоду из эксперимента.

Рандомизированные контролируемые исследования

Поиск и набор в программу

Многие программы молодежной занятости предлагаются государственными или частными поставщиками услуг на определенных территориях. Как правило, для оценки берутся участники из регулярного потока клиентов на каждой территории. В некоторых случаях в оценку включаются все клиенты, появляющиеся в течение какого-либо периода времени. В других случаях включается только их часть. Размер выборки для оценки потока новых клиентов на территориях выполнения программы, включенных в оценку, определяет продолжительность этапа набора для оценки. Поскольку лишь часть всех лиц, привлеченных к участию по рандомизированному методу, направляются на фактическое обучение в программе, отбор для оценки может нарушить нормальный приток клиентов в программу. Это не представляет проблемы, когда число претендентов превышает число мест: в этих случаях средством регулирования служит рандомизация. Однако в тех случаях, где для заполнения мест программы необходим регулярный приток новичков, руководители программы могут возражать против назначения некоторых из их потенциальных клиентов в контрольную группу и попытаться обойти процесс направления в программу. Если имеется вероятность такой ситуации, то при планировании оценки необходимо заложить ресурсы для дополнительных мер по привлечению молодежи в программу, чтобы увеличить приток новых клиентов, и тщательно контролировать соблюдение правил набора.

Обследование исходного состояния

После отбора участников для оценки путем скрининга для них необходимо провести обследование исходного состояния и рандомизировать их в экспериментальную и контрольную группы. Рандомизация после обследования исходного состояния гарантирует, что респонденты не осведомлены о своем статусе в программе (т. е. к какой группе – экспериментальной или контрольной – они относятся), это устраняет риск того, что знание своего статуса может влиять на их ответы при обследовании. Обычно при обследовании собирается базовая информация о лицах, привлеченных к оценке (например, возраст, пол, уровень образования, состав домохозяйства, доход и т. д.), а также информация о конечных результатах, которые должны быть измерены при оценке (например, заработок и статус занятости в период, непосредственно предшествующий дате исходного состояния). Такая информация дает возможность пользователям проверять правильность выполнения рандомизации, а также может использоваться для интерпретации конечных результатов.

Рандомизация

Сам процесс рандомизации должен быть разработан так, чтобы отвечать двум ключевым требованиям. Во-первых, процесс должен тщательно контролироваться и документально



**Полезно
знать...**



**Полезно
знать...**

продолжение

оформляться. Как правило, процесс направления в программу осуществляется через центральный офис и при этом используется генератор случайных чисел (или другое устройство рандомизации). Во-вторых, процесс должен быть разработан таким образом, чтобы у всех лиц, прошедших обследование исходного состояния, была одинаковая вероятность направления в экспериментальную группу. Можно использовать методы стратификации по площадкам, но их сложнее реализовать и анализировать.

Существует две простые проверки на рандомизацию. Во-первых, необходимо сравнить характеристики исходного состояния членов экспериментальной и контрольной групп. Поскольку небольшие различия могут появиться случайно и одна или две характеристики могут даже по стечению обстоятельств оказаться весьма различными, еще один полезный тест состоит в проверке соответствия статуса экспериментальной группы с помощью логит-модели (или пробит-модели), используя при этом все имеющиеся характеристики исходного состояния. В программах молодежной занятости причиной неудачи рандомизации часто бывает неполное соблюдение протоколов набора участников и контрольного обследования. Неполное соблюдение протоколов будет варьироваться от площадки к площадке, и, таким образом, при подозрении на неудачу рандомизации целесообразно проанализировать данные по площадкам и попытаться найти типовые признаки, указывающие на наличие проблемы.

Экспериментальная и контрольная группы

После рандомизации лица, направленные в экспериментальную группу, получают обычные услуги, предлагаемые участникам программы. Во многих случаях лишь часть направленных в экспериментальную группу лиц действительно заканчивает программу, хотя все лица, первоначально направленные в экспериментальную группу, должны быть включены в обследования. В идеальной ситуации лица, направленные в контрольную группу, ни в коем случае не должны допускаться к получению услуг программы в течение некоторого периода времени (например, один или два года) после случайного направления в контрольную группу. В этом случае имена и адреса членов контрольной группы заносятся в «запретный список» лиц, которые не могут получать услуги программы. Полный запрет может быть трудно реализовать в тех случаях, где члены контрольной группы могут обратиться на другие площадки. Поэтому в структуре программы необходимо учитывать и планировать возможность «перехода».

Анализ соблюдения правил программы и перехода из контрольной группы в экспериментальную

Вопрос соблюдения правил программы может быть решен путем простого построения таблиц сопряженности назначенного статуса (экспериментальная или контрольная группа) и факти-

ческого участия в программе. Для этого требуется информация о фактическом участии в программе обеих групп. При полном соблюдении правил программы статус направления в программу является тем же самым, что участие в программе. Однако при включении выбывших, неявившихся и перешедших из контрольной группы в экспериментальную, эффект намерения произвести воздействие (ITT) (различие в конечных результатах между первоначально назначенными группами) должен быть переведен в воздействие на подвергшихся воздействию (TOT) путем деления ITT на разность показателей участия в экспериментальной и контрольной групп. Например, если 75 % экспериментальной группы получили услуги по программе (т. е. 25 % выбыли или не явились), и 25 % контрольной группы получили услуги по программе (или что-либо аналогичное), тогда разность показателей участия составляет 50 %, и корректировка вносится путем умножения ITT на 2.

Оптимально будет определять понятие «участие» на уровне структуры программы с учетом завершения минимальной части программы (например, четыре недели программы, длящейся два месяца). Это позволяет отличать тех, кто преждевременно выбывает, от тех, кто участвует в программе.

Размеры выборки

Необходимые размеры выборки для рандомизированной оценки программы молодежной занятости основаны на стандартном вычислении статистической мощности. Размеры выборки, заданные простым вычислением мощности, основаны на оптимальном сценарии и не учитывают проблемы, вызванные отсутствием ответа, неполнотой группы программы (т. е. наличие неявившихся и выбывших) и переходом из контрольной группы в экспериментальную. Например, если ожидаемый показатель незавершения в экспериментальной группе составляет 25 %, а предполагаемое отсутствие ответа при контрольном обследовании составляет 20 %, то размеры выборки должны быть увеличены на 25–30 % относительно расчета для оптимального случая. В целом, большие размеры выборки облегчают анализ подгрупп. Высокопоставленные должностные лица часто проявляют интерес к сравнительным эффектам программы по площадкам или географическим регионам, или между молодыми мужчинами и молодыми женщинами, или между участниками меньшего и большего возраста. Большие размеры выборки также с большей вероятностью обеспечат статистически информативные сравнения.

Заполнение вакансий программы

Неявившиеся и выбывшие представляют операционную проблему для многих оценок, поскольку поставщики услуг хотят, чтобы программы были заполнены. В программах, где потенциальных участников больше, чем доступных мест, руководители



**Полезно
знать...**

продолжение



**Полезно
знать...**

продолжение

часто ведут лист ожидания. На места, освобожденные неявившимися и выбывшими, направляют людей из очереди. По возможности, подобные процедуры следует применять при оценке, позволяя заполнять вакансии в экспериментальной группе лицами из листа ожидания. В тех случаях, когда набор в выборку для оценки происходит в течение нескольких месяцев, лист ожидания может включать недавно направленных членов экспериментальной группы, исходя из того, что приток людей для случайного направления в программу может «опережать» доступность мест для участников программы. В тех случаях, когда невозможно вести список недавно направленных членов группы программы, предпочтительно заполнять свободные места при помощи регулярного процесса отбора, а не брать членов запрещенной контрольной группы.

Выбор времени и содержание обследования исходного состояния и контрольных обследований

Обследование исходного состояния при рандомизированной оценке должно быть проведено непосредственно перед случайным направлением в программу. Выбор времени для контрольного обследования (или обследований) является менее очевидным. Для оценки программы контрольное обследование часто проводят через год после окончания программы. Однако существующая литература по активным программам рынка труда дает основания предполагать, что воздействие программ обучения (теоретическая подготовка и обучение на рабочем месте) обычно проявляется спустя два или три года после участия в программе. Аналогичный вывод был сделан для долгосрочных эффектов программ, предназначенных для получателей пособий. Исходя из этих исследований, для программ большей продолжительности предпочтителен по крайней мере двухгодичный срок после окончания программы. Если позволяют ресурсы, хорошим вариантом будет проведение первого контрольного обследования спустя приблизительно один год и второго обследования спустя два года после случайного направления в программу.

За исключением особых случаев, эффект программы по состоянию на один единственный момент времени является лишь частичной оценкой. Для более полного анализа желательно исследовать воздействие программы за весь период после случайного направления в программу. Обычно такой анализ основан на ретроспективных вопросах, содержащихся в контрольном обследовании, где спрашивается о занятости и заработке в каждом месяце/квартале после случайного направления в программу. При планировании ретроспективного календаря нужно учитывать тот факт, что участники программы часто приходят в программу и уходят из нее в разное время.

Рандомизированные контролируемые исследования

Содержание обследования исходного состояния и контрольных обследований должно отражать задачи оцениваемой программы. Поскольку в большинстве программ молодежной занятости упор делается на повышение заработка участников, при обследовании исходного состояния и контрольных обследованиях необходимо собрать информацию относительно общего заработка в неделю/месяц во время проведения обследования, а также информацию о часах работы, числе рабочих мест, на которых человек работал после окончания программы, и характеристиках каждой работы (например, заработок, часы работы, отрасль, занятие, формальная/неформальная занятость). Когда программа нацелена на улучшение профессиональных навыков, информация о характеристиках работы особенно важна, так как она определяет, сумели ли участники получить рабочие места с более высокими профессиональными требованиями.

Другой важный элемент анализа – являются ли рабочие места, полученные благодаря программе молодежной занятости, частью формальной экономики. При разработке вопросов для выявления этой информации в процессе обследования целесообразно обратиться к руководящим принципам измерения неформальной занятости, опубликованным МОТ³³.

Доля ответивших при контрольных обследованиях

В большинстве случаев невозможно получить из контрольных обследований полные данные обо всех участниках, первоначально направленных в экспериментальную группу и группу сравнения. Если отсутствие ответа полностью случайно, то это не является проблемой. Однако если доля неответивших варьируется от группы к группе, это может означать наличие смещений в наблюдаемых конечных результатах, которые различны в различных группах. С этими смещениями можно разобраться путем простого сравнения среднего значения доли ответов этих двух групп. Хотя это не гарантирует отсутствия различного смещения ответов³⁴, традиционные модели смещения ответа показывают, что две выборки с одинаковым распределением характеристик и одинаковой долей ответивших имеют одинаковое смещение ответа. Если это сравнение показывает, что доля ответивших значительно варьируется от группы к группе, необходимо провести повторный анализ для исследования корректности оценки воздействий программы.



**Полезно
знать...**

продолжение

³³ R. Hussmanns: Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment, ILO Bureau of Statistics, Working Paper No. 53 (Geneva, ILO, 2004).

³⁴ Смещение ответа (response bias) – систематическая ошибка в ответах, искажение результатов исследования, связанное с ошибками респондентов при ответах на вопросы (Примеч. пер.)



Метод оценки «разность разностей»

8

8.1. О методе

8.2. Практическое применение метода «разность разностей»

Метод оценки «разность разностей»

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- перечислить основные характеристики метода оценки «разность разностей» (РР) для программ молодежной занятости;
- оценить воздействие, используя метод оценки «разность разностей».

Упражнения

- Оценка воздействия программы профессиональной ориентации.

Как объяснялось в предыдущем модуле, при рандомизированном направлении в программу достоверные оценки отсутствия вмешательства получают благодаря четко сформулированным правилам направления в программу. Когда правила направления в программу менее ясны и рандомизированные методы невыполнимы, метод «разность разностей» (PP) становится хорошим статистическим инструментом для оценки воздействия программы. Этот метод довольно распространен и часто используется вместе с методами соответствия (см. Модуль 9) для уточнения предположений, которые должны быть сделаны относительно экспериментальной группы и группы сравнения.

При использовании метода PP проводится сравнение изменений в конечных результатах в динамике между экспериментальной и контрольной группой, чтобы получить уточненную оценку «отсутствия вмешательства». Как упоминалось в Модуле 6, простое наблюдение изменений «до и после» в конечных результатах участников программы или сравнение конечных результатов тех, кто был зачислен в программу, и тех, кто не был зачислен, не покажет причинно-следственные связи, поскольку наблюдаемые изменения могут быть обусловлены многими другими факторами, не связанными с программой, а экспериментальная и контрольная группы могут существенно различаться (смещение отбора). Метод PP объединяет эти два метода, учитывая факторы, являющиеся постоянными в течение времени, путем сравнения ситуации «до и после» для экспериментальной группы (первая разность), и факторы, изменяющиеся с течением времени, путем сравнения изменений «до и после» в конечных результатах для группы, которая не была зачислена в программу (вторая разность).

При использовании метода «разность разностей» (PP) измеряются результаты до и после программы в группе, получающей обучение по программе, и в контрольной группе. Для этого метода не требуется знать правила, по которым направляют в программу. У экспериментальной и контрольной группы не обязательно должны быть одинаковые условия на этапе до реализации мероприятий программы. Но для обеспечения валидности метода PP группа сравнения должна точно показывать то изменение в конечных результатах, которое произошло бы с экспериментальной группой в отсутствие эксперимента.

8.1

О методе

8.2

Практическое применение метода «разность разностей»

>>>>> Пример

**Метод РР:
«Новый курс
для молодых
безработных»
в Великобритании**

Программа «Новый курс для молодых безработных» в Великобритании была разработана для оказания содействия в поиске работы молодым людям в возрасте 18–24 лет, которые были безработными в течение шести месяцев и получали пособие для лиц, ищущих работу. Программа включала помощь в первоначальном поиске работы, сопровождающуюся различными вариантами субсидирования, включая субсидирование заработной платы и временные государственные рабочие места, дневную форму образования и профессиональную подготовку. До появления этой программы молодые люди могли жить на пособие по безработице в течение неопределенно долгого времени. В рамках программы «Новый курс» после шести месяцев безработицы молодые люди проходили этап обязательной интенсивной помощи в поиске работы («Входные ворота» – «Gateway»).

Программа была развернута на территории всей страны в апреле 1998 года («Национальное внедрение»). Однако программе предшествовал пилотный этап, названный «Первооткрыватель» («Pathfinder»), который выполнялся с января по март 1998 года в 12 регионах.

Упор в оценке был сделан на том, сколько получателей пособий по безработице нашли работу в течение первых четырех месяцев этапа «Входные ворота». Вместо сравнения регионов, которые участвовали и не участвовали в пилотном этапе, исследователи после завершения программы в пилотных регионах использовали метод РР для сравнения лиц, отвечающих и не отвечающих требованиям программы. Результаты участников этапа «Входные ворота» программы «Новый курс» до и после этого этапа сравнивались с результатами лиц, не отвечающих требованиям программы, которые были «подобны» тем, кто отвечал требованиям программы, то есть был чуть старше 24 лет, не имел работы больше шести месяцев и жил в регионах проведения программы. Выбор этой группы для сравнения максимально повысил вероятность того, что характеристики и поведение входящих в нее лиц соответствовали характеристикам экспериментальной группы, иными словами, что темпы роста занятости для этих двух групп были бы сопоставимы и в отсутствие программы.

Для этих двух групп в пилотных регионах было использовано предположение об общем тренде, а именно изменение в темпах роста занятости между лицами, отвечающими требованиям программы, и лицами, не отвечающими таким требованиям, будет являться оценкой воздействия программы на лиц, отвечающих требованиям программы. Для усиления этого предположения исследователи оптимизировали контрольную группу, соотнеся данные о недавних выходах из состояния безработицы в экспериментальной и контрольной группе, чтобы добиться их максимальной схожести. Оценка показала, что в результате программы «Новый курс» показатель выхода на рабочие места для молодых людей повысился приблизительно на 20 %. Этот показатель выхода на работу в течение первых четырех месяцев программы «Новый курс» на 5 п. п. больше, чем с уровень в 26 п. п. до программы.

Первым требованием для обеспечения действенности метода РР является наличие высококачественных данных об исходном состоянии как для экспериментальной, так и для контрольной группы до начала программы. Без этого невозможно использовать методы РР, и нужно исследовать возможности использования других методов. Как правило, метод РР имеет ретроспективную направленность, поскольку при этом стремятся идентифицировать валидную контрольную группу для участников, уже зачисленных в программу, когда имеются хорошие лонгитюдные данные (много объектов наблюдения в течение нескольких периодов времени) для обеих групп.

Поэтому в качестве **первого шага** при использовании методов РР необходимо проверить, какой вид данных доступен³⁵. Для достоверной оценки данные должны включать как минимум односторонние (а предпочтительно более длительные) показатели участников до начала программы и сопоставимые данные для контрольной группы. Как правило, в качестве источников данных используются обследования домохозяйств (такие как обследования рабочей силы или обследования бюджета домохозяйств), поскольку они обеспечивают соответствующие показатели в динамике. Необходимо получить по крайней мере три набора наблюдений: до начала выполнения программы (один для участников и один для контрольной группы) и один после программы как для участников, так и для неучастников. При наличии полного списка сопоставимых объектов неучастники могут быть выбраны по случайному принципу.

35 Особый вид обследований, который предполагает неоднократное изучение одного и того же социального объекта с определенным временным интервалом по одной и той же программе исследования (Примеч. пер.)

Пример <<<<<

Какой метод рандомизации использовать?

продолжение

Источник: R. Blundell, M. Costa-Dias, C. Meghir and J. van Reenen: "Evaluating the employment impact of a mandatory job search program", in Journal of the European Economic Association (June 2004), pp. 569–606, <http://discovery.ucl.ac.uk>

>>>>> Пример

Оценка методом РР на практике: контракты на обучение на рабочем месте

Начиная с 2010 года Министерство труда осуществляет программу обучения на рабочем месте, чтобы облегчить переход молодежи от учебы к работе. Программа, которой управляют местные органы власти, предназначена для молодежи, закончившей учебное заведение шесть или больше месяцев тому назад (к настоящему времени 4000 человек), с целью увеличения их занятости и уровня заработка. Участников устраивают на частные предприятия для обучения на рабочих местах сроком на три месяца с последующей субсидированной занятостью (еще три месяца). Поскольку программа основана на готовности предприятий принимать на работу участников с самого начала программы, два региона страны решили начать программу позже. Через два года министерство решило измерить воздействие программы, используя оценку методом РР.

Шаг 1. Проверка наличия данных

В течение последних пяти лет в стране два раза в год проводилось обследование рабочей силы (в апреле и октябре). ОРС собирает информацию по 220 000 человек в возрасте 15–65 лет. В ОРС проводится панельное обследование, при котором одна группа людей остается в выборке для четырех раундов наблюдения, после чего исключается из обследования. Раунды 2010 и 2011 годов включают 3640 наблюдений для молодых людей в возрасте 18–24 лет, которые закончили учебное заведение шесть или больше месяцев назад. Из них на момент начала программы (май 2010 г.) 40 % были безработными (1456 человек), 50 % были трудоустроены (1820 человек) и 10 % (364 человека) были неактивными. Поскольку структура массива объектов ОРС построена по случайному принципу на актуализированных данных переписи, набор данных для группы панельного обследования является полностью представительным для искомой группы населения.

Отчеты Фонда национального страхования содержат индивидуальную информацию для 7000 человек занятой молодежи. Из них 10 % по состоянию на май 2010 года закончили учебное заведение шесть или больше месяцев назад. Однако поскольку по оценкам ОРС показатель молодежной занятости в неформальной экономике составляет больше 23 %, этот набор данных недостаточно надежен в качестве данных, необходимых для оценки.

Второй шаг заключается в формировании потенциальной контрольной группы. Большинство оценок начинается с потенциальной контрольной группы, а затем вводятся дополнительные ограничения для формирования окончательной группы, лучше соответствующей характеристикам участников программы.

Например, потенциальная контрольная группа может включать людей, проинтервьюированных в рамках обследования рабочей силы в последний месяц перед датой зачисления участников в программу. Эта потенциальная группа может быть далее ограничена параметрами возраста, статуса на рынке труда или географического положения. Существует четыре общепринятых метода определения потенциальной контрольной группы.

1. Местоположение: в этом случае потенциальная контрольная группа состоит из лиц, которые подобны участникам программы, но живут в тех местах, где программа недоступна.

2. Время: потенциальная группа сравнения включает схожих лиц, наблюдаемых в разное время до или после реализации программы.

3. Соответствие требованиям программы: потенциальная группа сравнения состоит из лиц, которые относятся к той же самой географической области и к тому же самому периоду времени, максимально схожи с участниками программы, но не соответствуют требованиям для участия в программе.

4. Неучастие: здесь – потенциальная контрольная группа, которая состоит из лиц, относящихся к той же географической территории и к тому же периоду времени, кто мог бы участвовать в программе, но или не знал о ней, или не захотел в ней участвовать.

В программах молодежной занятости сравнения, основанные на географическом положении, часто являются самыми убедительными, поскольку часто оказывается, что результаты на рынке труда схожих групп аналогичны в различных географических точках, если учитывать выявленные различия между площадками. Например, средний заработок молодых людей, живущих в различных регионах или городах страны, может быть примерно одинаков, несмотря на географические различия, которые остаются относительно устойчивыми в течение длительного времени. Кроме того, географическая мобильность лиц, находящихся в невыгодном положении, часто бывает низкой. Лишь немногие переедут в другой город (или регион), только чтобы воспользоваться предлагаемой там программой. Это означает, что в поведении группы сравнения неучастников из регионов, где программа не предлагалась, вероятно, не будет смещений выбора, связанных с решением не участвовать в программе. Такая «невыбранная» контрольная группа очень упрощает метод РР.

В некоторых ситуациях программы адресованы только лицам, имеющим определенные индивидуальные характеристики (такие как возраст или статус домохозяйства). В этих случаях возможно создать контрольную группу из лиц, которые «почти

отвечают требованиям программы». Например, если программу ограничить лицами моложе 24 лет, очевидной группой сравнения будут лица в возрасте между 25 и 29 годами. Для обеспечения валидности группа сравнения из лиц, «не соответствующих требованиям», должна быть основана на фиксированных и легко проверяемых характеристиках. Правила приемлемости, основанные на максимальном уровне образования или дохода, могут быть легко занижены, что приводит к ситуации, когда часть группы, не соответствующая требованиям, фактически участвует в программе. При недостаточном обеспечении контроля исполнения правил приемлемости эти критерии формирования контрольной группы могут оказаться слабыми.

Самым слабым местом оценок по методу РР является группа сравнения, составленная из лиц, которые могли бы участвовать в программе, но не сделали этого по неизвестным причинам. Проблема состоит в том, что как участвующая, так и контрольная группа являются самоотобранными (т. е. один решил участвовать, другой решил не участвовать). Это подразумевает, что между двумя группами имеются существенные различия (ненаблюдаемые характеристики), приводящие к смещению отбора.

>>>>> Пример

Оценка методом РР на практике: контракты на обучение на рабочем месте

продолжение

Шаг 2. Отбор потенциальной группы сравнения

Тот факт, что некоторые местные органы власти отложили выполнение программы, позволяет набрать потенциальную группу сравнения среди молодых людей (в возрасте 18–24 лет), закончивших учебное заведение за шесть или больше месяцев (правила приемлемости) до начала программы (время) в регионах, где программа не начиналась (местоположение).

Примечание: На этом уровне разбивки существует вероятность того, что число «реальных» наблюдений в рамках ОРС окажется слишком малым. Однако у обследований рабочей силы, как правило, имеется система весов, которая позволяет обеспечить представительство всей исследуемой подгруппы населения. В любом случае, если число наблюдений ОРС является слишком малым, исследование исходного состояния может быть выполнено во время оценки (исходя из списка выпускников по состоянию на март 2010 года), когда задаются ретроспективные вопросы (а именно: каков был статус респондента на рынке труда в марте 2010 года).

Третий шаг состоит в улучшении качества отбора контрольной группы. На данном этапе используются статистические процедуры соответствия для отбора из потенциальной контрольной группы тех членов, профиль которых до начала программы максимально соответствует профилю участников программы³⁶. Однако такое уточнение не всегда необходимо. Например, участники молодежной программы, направленной на облегчение первого трудоустройства, не будут иметь значительного заработка до программы. Контрольная группа схожих молодых людей, привлеченных из других регионов, также не покажет значительного заработка.

Шаг 3. Улучшение качества контрольной группы

Для участия в программе не делается различие между выпускниками средней и высшей школы. Однако эти две группы молодежи могут иметь очень различный опыт на рынке труда. Поэтому для улучшения качества контрольной группы молодые люди в регионах, где программа не начиналась, были разделены на выпускников средней школы и выпускников высшей школы. То же самое было сделано для участников программы.

Далее для каждого участника, являющегося выпускником средней школы, подбирался максимально близкий член контрольной группы со средним образованием, и то же самое было сделано для выпускников высшей школы. Критерии могут включать возраст и пол, продолжительность периода безработицы (6–12 месяцев и 12 месяцев), предшествующий опыт работы (да/нет и продолжительность опыта в месяцах) и специализацию в системе образования (профессионально-техническое, научный или общий поток).

Сразу после создания валидной контрольной группы выполняется четвертый шаг – измерение искомых конечных результатов для участников программы и контрольной группы до и после программы. Наконец, разность, полученная для конечного результата контрольной группы, вычитается из разности, полученной для конечного результата участников программы.

³⁶ Вместо поиска пар в экспериментальной и контрольной группе в тех случаях, когда имеется много наблюдаемых характеристик, которые необходимо принять во внимание, можно использовать метод отбора подобного по склонности для вычисления вероятности (показателя склонности) зачисления/незачисления в программу каждой группы молодежи на основе наблюдаемых характеристик. Другими словами, метод отбора подобного по склонности использует показатель склонности для обеспечения единого набора характеристик, влияющих на вероятность участия в программе и занятости.

Пример <<<<<

**Оценка
методом РР
на практике:
контракты
на обучение
на рабочем
месте**

продолжение

>>>>> Пример

Оценка методом РР на практике: контракты на обучение на рабочем месте

продолжение

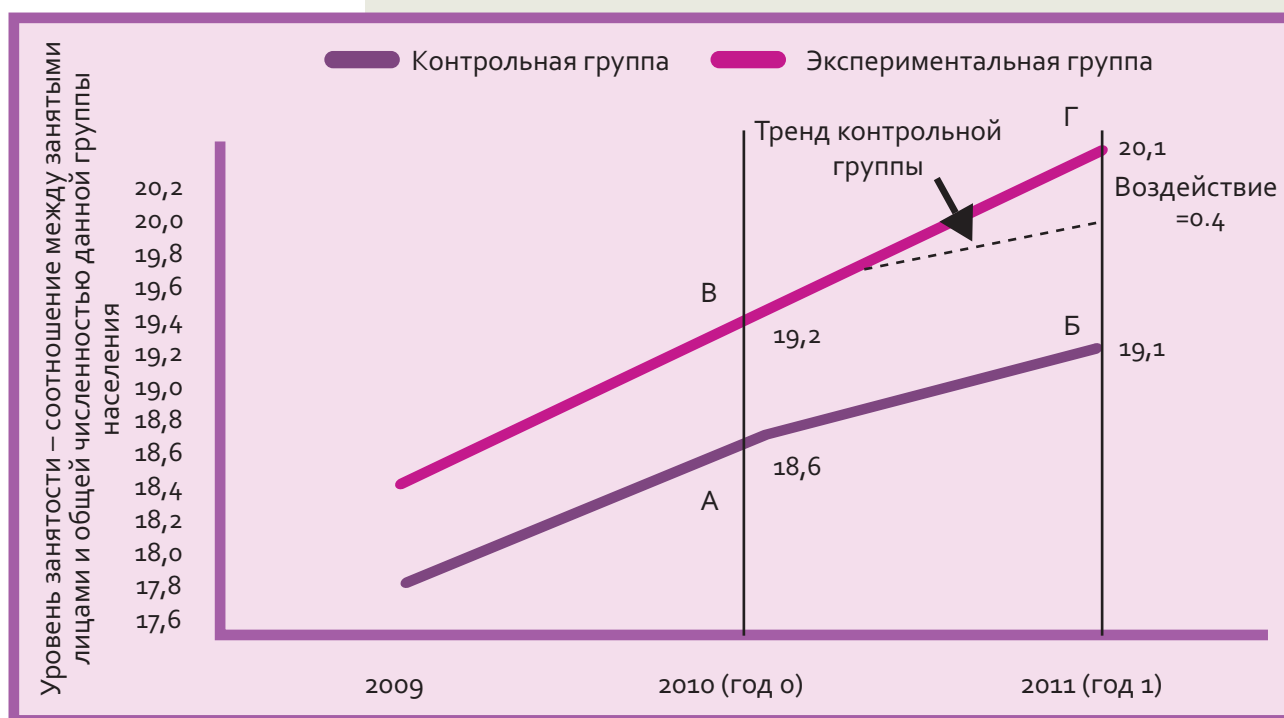
Шаг 4. Измерение воздействия программы обучения на рабочем месте

Задача программы обучения на рабочем месте состоит в увеличении занятости и заработка участников. Поэтому для участников и контрольной группы должны измеряться именно эти два конечных результата до и после программы.

Данные ОРС на апрель 2010 года с разбивкой по регионам показывают, что среднее соотношение между занятыми лицами и общей численностью молодежи в возрасте 18–24 лет, закончившими учебное заведение за шесть или больше месяцев до этого, в регионах, у которых не было программ, составляло 18,6 % (точка А на рисунке ниже), в то время как в регионах, где программа выполнялась, это отношение составляло 19,2 % (точка В). В апреле 2011 года было выполнено контрольное обследование участников и группы сравнения, которое показало соотношение между занятыми лицами и общей численностью 20,1 % (точка Г) и 19,1 % (точка Б), соответственно.

Воздействие программы рассчитывается как:
 $(Г - В) - (Б - А) = (20,1 - 19,2) - (19,1 - 18,6) = 0,4$

Оценка методом «разность разностей»



Метод оценки «разность разностей»

Основное предположение в методах РР состоит в том, что без эксперимента искомый конечный результат увеличился бы в одинаковой степени как в экспериментальной, так и в контрольной группе (равные тренды в отсутствие эксперимента). Хорошим методом проверки этого предположения является многократное (как минимум два раза) сравнение изменений в конечных результатах для обеих групп до начала программы. Именно для этого требуются лонгитюдные данные. Если такое сравнение оказывается невозможным, в оценке методом «разность разностей» возникает смещение.

Второй способ проверки валидности результатов состоит в том, чтобы оценить воздействие методом «разность разностей» на имитированной контрольной группе, а именно группе, не задействованной в программе. В вышеприведенном примере можно было бы проверить, схожи ли конечные результаты для выпускников учебных заведений в возрасте 25 лет (которые не задействованы в программе) с результатами, измеренными для реальной контрольной группы.

Преимущества

Метод «разность разностей» обеспечивает простой учет различий между участниками и неучастниками.

Он не требует прогнозной оценки при наличии источников вторичных данных (данные домохозяйств или административные документы).

Отсутствие вмешательства, созданное при помощи метода РР, можно сделать более надежным (робастным³⁷), если комбинировать его с другими неэкспериментальными методами (такими как метод подбора соответствия или метод разрывной регрессии).

Недостатки

Результаты этого метода менее надежны, чем результаты рандомизированного направления в программу. Даже когда методы РР объединены с другими методами, воздействие может быть обусловлено различиями между характеристиками участников и неучастников, а не программой.

Требуется как минимум три раунда сбора данных, в то время как для других методов требуется только два.

³⁷ Под робастностью в статистике понимают нечувствительность к различным отклонениям и неоднородностям в выборке, связанным в общем случае с неизвестными причинами.



Дополнительное чтение

Almeida, R., Galasso, E. 2007. *Jump-starting self-employment? Evidence among welfare participants in Argentina*, World Bank Discussion Paper No. 2902 (Washington, DC, World bank).

Blundell, R., Costa-Dias, M. et al. 2004. "Evaluating the employment impact of a mandatory job search program", in *Journal of the European Economic Association* pp. 569–606, <http://discovery.ucl.ac.uk>

Card, D., Ibarrarán, P., Villa, J.M. 2011. *Building in an evaluation component for active labor market programs: A practitioner's guide*, IZA working paper No 6085.

Gertel, P.J., Martinez, S. et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).



Глоссарий

Лонгитюдные данные

Данные, в которых множественные объекты наблюдаются в течение нескольких периодов времени.

Регрессия

В статистике регрессионный анализ включает любой метод моделирования и анализа нескольких переменных, когда упор делается на отношения между зависимой переменной и одной или более независимыми переменными. При оценке воздействия регрессионный анализ помогает понять, как изменяется значение показателя конечного результата Y (зависимая переменная) при изменении направления в экспериментальную группу или группу сравнения P (независимая переменная), в то время как характеристики участников (другие независимые переменные) остаются неизменными.

Источники данных

Существуют три основных метода сбора данных, необходимых для метода РР. Первый, широко используемый в экономически развитых странах, опирается на административные данные из системы сбора налога на фонд заработной платы. В странах с небольшой долей неформальной экономики это является простым, экономически эффективным способом получения надежных лонгитюдных данных. Однако в большинстве стран с формирующимся рынком и развивающихся стран только часть рабочих мест находится в формальной экономике. По этой причине оценки РР в этих странах обычно опираются на обследование исходного состояния, выполненное специально для этого случая, и контрольные обследования (поскольку они используются в рандомизированных методах), или на комбинации данных обследований (например, использование существующего обследования в качестве обследования исходного состояния для группы сравнения, проведение специального исследования исходного состояния для членов группы участников и проведение контрольного обследования для обеих групп).

Выбор времени и содержание обследований

Если для обеих групп используются обследования, проводимые специально для этого случая, проблемы, связанные с выбором времени и содержанием этих обследований, во многом аналогичны соответствующим проблемам для рандомизированного метода. Для анализа РР сбор данных об аналогичных конечных результатах при исследовании исходного состояния и контрольных обследованиях особенно важен, поскольку изменение в результатах используется для формирования оценки воздействия. По возможности оба обследования должны включать идентичные вопросы о конечных результатах на рынке труда (занятость и заработок), а также ретроспективные вопросы об истории положения респондента на рынке труда. При сборе данных об исходном состоянии для потенциальной группы сравнения, для получения пригодной выборки может оказаться необходимо обследовать относительно большое количество лиц, данные которых, относящиеся к этапу до обследования исходного состояния, согласуются с соответствующими данными для группы участников. Использование существующего ОРС в качестве обследования исходного состояния является оптимальным вариантом для контрольной группы. Контрольная группа может быть набрана из состава респондентов, которые соответствуют правилам приемлемости для программы.

В тех случаях, когда существующее обследование используется в качестве обследования исходного состояния для контрольной группы, важно гарантировать, что вопросы обследования



**Полезно
знать...**



**Полезно
знать...**

продолжение

исходного состояния для участников программы точно соответствуют вопросам существующего обследования. Даже незначительные изменения в формулировке вопросов могут привести к весомым различиям в измеренных конечных результатах.

Сравнение результатов для группы участников и контрольной группы до начала программы

Наиболее важная проверка для метода РР – и единственный способ оценить достоверность отобранной контрольной группы – это сравнение результатов для группы участников и контрольной группы до начала программы. Его следует выполнять, используя те же самые показатели результата, которые являются основным ориентиром оценки (например, уровень заработка и уровень занятости). Сравнение необходимо начать с графической схемы или простой таблицы средних результатов этих двух групп по каждому кварталу или месяцу, предшествующему вступлению участников в программу. Анализ может быть расширен путем построения графика (или таблицы) результатов этих двух групп с помощью регрессии. В идеальном случае результаты этих двух групп для периода, предшествующего программе, будут идти строго параллельно (т. е. с постоянной разницей между группами). Если это не так, метод потенциально ставится под сомнение, так как неясно, сохранилось бы различие между группами постоянным в отсутствие воздействия программы.

Доля ответивших при контрольном обследовании

Если исходить из того, что для сбора данных о конечных результатах группы участников и контрольной группы после завершения программы будет использоваться специальное обследование, при использовании метода РР возникает та же самая проблема выборочного отсутствия ответа, что и в экспериментальном методе. Проблему потенциально различного смещения ответа можно решить путем простого сравнения среднего значения доли ответов в этих двух группах.

Соблюдение правил программы и переход из контрольной группы в экспериментальную

Как и в случае экспериментального метода, проблему несоблюдения правил программы при использовании метода РР решают путем простого сравнения уровней участия в программе группы участников и контрольной группы. Для этого необходимо наличие информации о фактическом участии в программе обеих групп. В случае перехода значительного числа лиц из контрольной группы в экспериментальную основные данные оценки будут интерпретироваться как намерение произвести воздействие (ИТТ). При несоблюдении правил программы эффект ИТТ при

Метод оценки «разность разностей»

оценке методом РР может быть преобразован в оценку воздействия на подвергшихся воздействию (ТОТ).

Тестирование метода РР

Считается правильным выполнять анализ по методу «разность разностей», используя несколько отвечающих требованиям программы контрольных групп, чтобы увидеть, действительно ли схожи получаемые оценки. Например, метод РР можно проверить на контрольной группе, заведомо не подвергавшейся воздействию программы (что должно дать нулевое воздействие).



**Полезно
знать...**

продолжение

В 2005 году в рамках проекта технической помощи, финансируемого Европейским союзом, в 20 из 40 управлений по делам молодежи страны были введены услуги профессиональной ориентации для молодых людей в возрасте 15–18 лет. После завершения проекта в 2007 году Министерство по делам молодежи продолжило эту деятельность. На данном этапе министерство хотело бы определить при помощи измерений, оказал ли проект какое-либо влияние на перспективы занятости его участников. Министерство решило выполнить измерения по тем лицам, кто получил услуги профориентации в 2010 году (2000 человек), поскольку начиная с 2008 года молодежные отделения собирали данные о молодых людях каждый раз, когда они использовали какую-либо из предоставляемых услуг. База данных довольно обширна и включает персональные данные (возраст, пол, образование, трудовой стаж) и информацию о домохозяйствах (состав семьи, доход, статус социального обеспечения). Исходя из предоставленной информации, как бы вы действовали для выполнения оценки воздействия программы, используя метод «разность разностей»?

Пример <<<<<

**Оценка
воздействия
программы
профессиональной
ориентации**



Проверьте свой ответ

- ➡ Первый шаг должен состоять в проверке наличия информации, необходимой для измерения искомого конечного результата по участникам (например, занятость) до их участия в программе. Так как данные, собранные молодежными отделениями, как представляется, содержат многочисленные наблюдения относительно одного и того же участника, а также информацию о его статусе на рынке труда и трудовом стаже, эти документы могут использоваться как данные об исходном состоянии участников до начала программы. Если эти данные являются неполными, придется выполнить ретроспективное обследование, чтобы выяснить у участников их статус на рынке труда в двух временных точках до участия в программе (чтобы определить динамику занятости).
- ➡ На 2010 год потенциальную контрольную группу представляют молодые люди в возрасте 15–18 лет, которые получили какой-либо вид услуг в 20 управлениях по делам молодежи, не работавших по проекту. Для этой группы также потребуются как минимум две серии наблюдений, сделанные в разное время, для определения динамики занятости.
- ➡ Для улучшения качества потенциальной контрольной группы можно попытаться максимально близко соотнести каждого из этих 2000 пользователей услуг профессиональной ориентации с членами контрольной группы (возрастная структура, пол, уровень образования, трудовой стаж и т. д.).
- ➡ После оптимизации контрольной группы вычисляется доля занятых в общей численности данной группы населения для участников и для контрольной группы в 2009 и 2010 году, чтобы определить тренд и установить исходный уровень.
- ➡ Контрольное обследование проводят как для тех, кто получил услуги профессиональной ориентации в 2010 году, так и для тех, кто их не получил, чтобы измерить их долю занятых в общей численности данной группы населения после программы и установить воздействие программы, а именно:
(занятость экспериментальной группы в 2011 году – занятость экспериментальной группы в 2010 году) – (занятость контрольной группы в 2011 году – занятость контрольной группы в 2010 г.).
- ➡ В случае сомнений относительно валидности контрольной группы ее можно проверить путем сравнения с другой контрольной группой, чтобы убедиться в схожести оценок (например, с группой молодых людей в возрасте 19 лет, которые использовали какой-либо вид услуг для молодежи в тот же самый период в любом управлении по делам молодежи).



Метод разрывной регрессии и методы подбора соответствия

9

- 9.1. Метод разрывной регрессии
- 9.2. Методы подбора соответствия

Метод разрывной регрессии и методы подбора соответствия

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- перечислить особенности метода разрывной регрессии и метода соответствия;
- отличать метод простого подбора соответствия от метода отбора подобного по склонности.

Упражнения

9.1 Метод разрывной регрессии

Метод разрывной регрессии является еще одним квазиэкспериментальным методом для обеспечения отсутствия вмешательства в программах, имеющих четко определенный критерий приемлемости, такой как возраст (например, программа молодежной занятости, которая предоставляет профессионально-техническое обучение безработной молодежи в возрасте старше 20 лет). Предположение состоит в том, что лица, находящиеся чуть ниже порога приемлемости (например, девятнадцатилетние) не очень отличаются от лиц в возрасте 20 лет. Разрывная регрессия измеряет различие конечных результатов после проведения мероприятий программы (например, снижение безработицы) между объектами, находящимися вблизи порога приемлемости. Лица, которые были слишком молоды, чтобы зарегистрироваться в программе, составляют группу сравнения, которая позволяет провести оценку конечного результата программы, исходя из следующего допущения. Если эти две группы лиц (молодые люди в возрасте 20 лет из экспериментальной группы, молодые люди в возрасте 19 лет из контрольной группы) были схожими на исходном уровне и подвергались воздействию одного и того же комплекса внешних факторов в течение некоторого времени, то единственной вероятной причиной различных конечных результатов в период после проведения мероприятий программы должна быть сама программа. Данный метод позволяет оценивать воздействие, не исключая ни одно лицо из отвечающих требованиям программы. Однако оцениваемое воздействие действительно лишь для лиц, находящихся вблизи минимально допустимого уровня показателей приемлемости.

При планировании оценки методом разрывной регрессии **первым шагом** должна быть проверка наличия достоверных данных до начала программы о лицах, находящихся выше и ниже порога, установленного программой для подлежащих измерению конечных результатов. В случае недоступности такой информации необходимо выполнить обследование с ретроспективными вопросами для получения сведений о предыдущей трудовой деятельности участников и неучастников.

>>>>> Пример

Метод
разрывной
регрессии.
Использование
возраста для
ранжирования
приемлемости

Экономический кризис 2008–2009 годов значительно ухудшил перспективы занятости молодежи (в возрасте 15–24 лет) в стране. Поэтому правительство решило увеличить расходы на программы рынка труда. «Закон о возвращении молодежи к трудовой деятельности» предусматривает возможность предложения молодежи в возрасте 20 лет и выше профессиональной подготовки или приобретения опыта работы в течение первых трех месяцев безработицы. Законодательная база дает возможность использовать методы разрывной регрессии для того, чтобы оценить, удалось ли программе уменьшить продолжительность периода безработицы для молодежи в возрасте 20 лет и выше.

Шаг 1

Поскольку программа предназначена для безработных и управляет программой Министерство труда, проводится изучение административных данных службы занятости, чтобы убедиться в том, что набор данных содержит всю информацию, необходимую для вычисления искомого конечного результата (уменьшение безработицы среди молодежи). Отчеты бюро по трудоустройству содержат подробную информацию об отдельных характеристиках (пол, возраст, уровень образования, опыт работы). Отчеты по показателям безработицы ежемесячно сверяются с данными Фонда медицинского страхования, где собираются данные по зарегистрированным работникам. Поскольку уровень неформальной занятости в стране низок, эти отчеты могут использоваться для проверки занятости участников и неучастников при контрольном обследовании.

На **втором шаге** проверяется, выдерживается ли разрывность, а именно действительно ли ранжирование приемлемости было применено в точке разрыва.

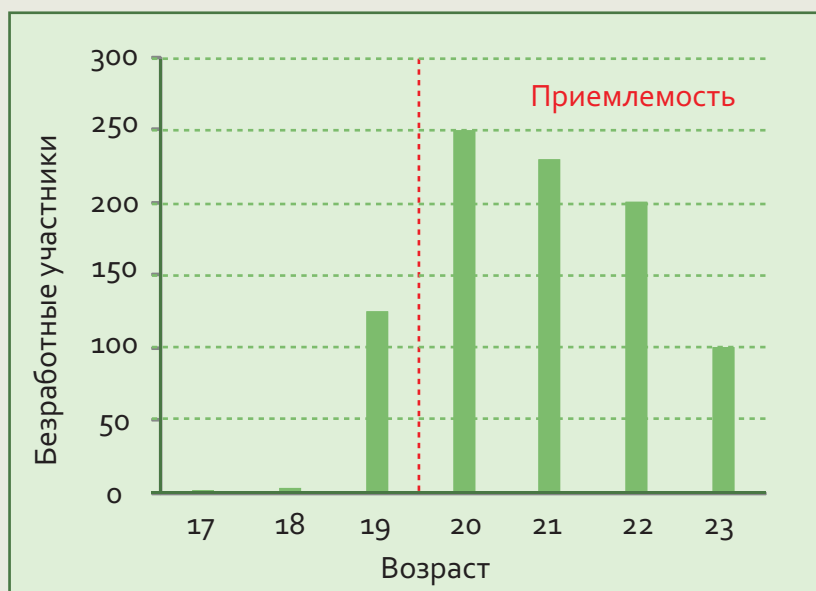
Метод разрывной регрессии и методы подбора соответствия

9

Шаг 2

Поскольку регистрационные записи участников ведутся службами занятости, необходимо лишь составить сводную таблицу возраста безработных участников программы. Если точка разрыва действительно установлена на уровне 20 лет, то должен быть заметен разрыв в доле участников этого возраста, как показано на рисунке ниже:

Метод разрывной регрессии: точка разрыва



Пример <<<<<

Метод
разрывной
регрессии.
Использование
возраста для
ранжирования
приемлемости

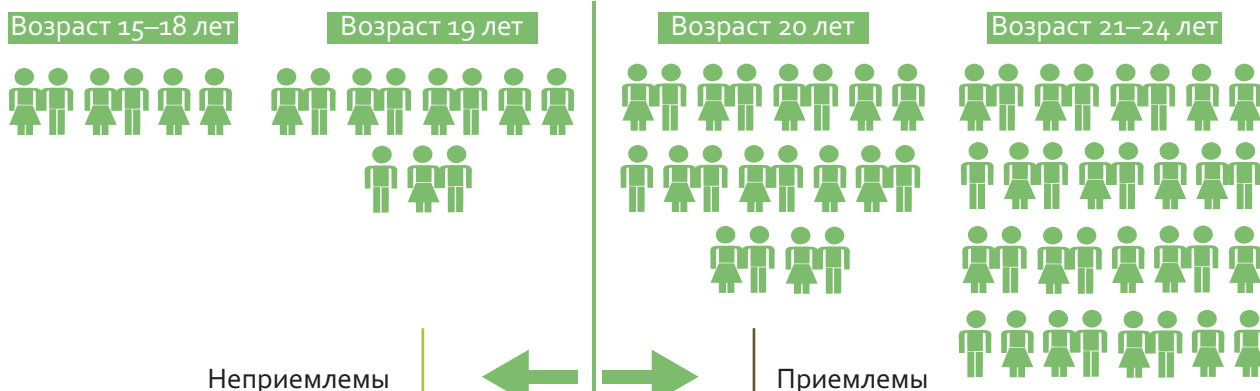
продолжение

Источник: Adapted from K. Hämäläinen and J. Tuomala: Vocational labour market training in promoting youth employment (Helsinki, Government Institute for Economic Research, 2007).

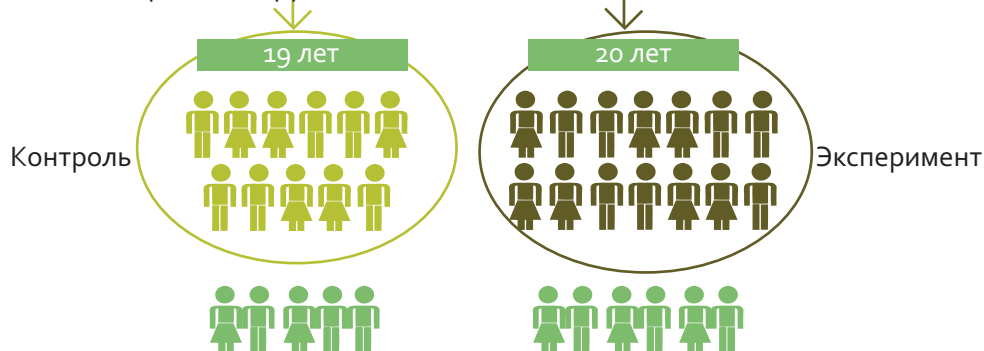
На **третьем шаге** формируется выборка для оценки. Из общей группы населения в контрольную группу отбираются те лица, которые не отвечали требованиям во время программы и находились наиболее близко к точке разрыва (если их общее количество слишком велико, из него можно сделать выборку). То же самое делается в отношении участников, а именно формируется выборка участников, которым было 20 лет в начале программы, чтобы минимизировать различия между участниками и неучастниками (например, теми, кому было 19 лет во время начала программы). Необходимо иметь в виду, что чем больше расстояние между контрольной группой и участниками программы на шкале ранжирования, тем выше вероятность различия этих групп.

Рис. 9.1. Метод разрывной регрессии: отбор контрольной группы

1. Общее число молодежи (в возрасте 15–24 лет), зарегистрированной в качестве безработных



2. Определение контрольной группы



На **четвертом шаге** определяется искомый конечный результат после завершения программы как для группы участников, так и для контрольной группы, с тем чтобы измерить различие между группами. В вышеприведенном примере программы профессионально-технического обучения это будут более низкие уровни безработицы среди участников программы по сравнению с членами контрольной группы.

Метод разрывной регрессии и методы подбора соответствия

9

Преимущества

Метод разрывной регрессии выгодно использует существующие правила приемлемости для создания отсутствия вмешательства и не требует исключения из программы лиц, отвечающих требованиям программы.

Необходимо наличие достоверных данных до и после программы для подтверждения точки разрыва.

Недостатки

Результаты этого метода достоверны, но лишь вблизи точки разрыва. Чем дальше участники и неучастники находятся от точки разрыва, тем менее достоверны результаты. Следовательно, этот метод не может быть распространен на всю рассматриваемую группу населения.

Данный метод требует больших выборок для оценки, поскольку измерение выполняется лишь для тех лиц, кто находится вблизи разрыва. Если программа предназначена для ограниченной группы молодежи, вероятно, что в выборке будет слишком ограниченное число наблюдений для обеспечения валидности.

При отсутствии строгого соблюдения правил приемлемости может произойти смещение выбора, в результате чего различие, найденное в искомом конечном результате, будет обусловлено различиями между двумя группами, а не программой.

Этот подход можно применять при почти любых правилах направления в программу, если существует группа, не участвовавшая в программе. При использовании методов подбора соответствия для формирования группы сравнения, как правило, исходят из наблюдаемых характеристик, и, таким образом, для этого метода требуется строгое предположение об отсутствии между экспериментальной и контрольной группой каких-либо ненаблюдаемых различий, связанных с искомыми конечными результатами. Из-за такого предположения методы подбора соответствия, как правило, используются в комбинации с другими методами оценки.

При использовании метода подбора соответствия молодым людям, участвующим в программе, на основе наблюдаемых характеристик (например, возраст, пол, уровень образования, трудовой стаж, доход домохозяйства и т. д.) подбираются в пару люди, которые в программе не участвуют. Чем больше характеристик удастся собрать, тем более точным будет соответствие. Это означает необходимость собрать довольно обширные данные, что может существенно увеличить стоимость оценки.

9.2 Методы подбора соответствия

Вместо поиска пар в экспериментальной и контрольной группе в тех случаях, когда имеется много наблюдаемых параметров, которые необходимо учитывать, можно использовать метод отбора подобного по склонности (propensity score matching) для вычисления вероятности (показателя склонности) каждого молодого человека быть зачисленным/незачисленным в программу, исходя из наблюдаемых характеристик. Другими словами, в методе отбора подобного по склонности используется показатель склонности (propensity score) для определения единого показателя из набора характеристик, который влияет на вероятность участия в программе и занятость. В то время как подбор пар на соответствие по каждой характеристике приводит к необходимости обработки большого объема данных, показатель склонности сводит проблему к одному измерению. Как только показатель склонности становится известен (это число между 0 и 1), для участников подбираются неучастники с самым близким коэффициентом. Эта последняя группа становится контрольной группой. После того как искомый конечный результат измерен, воздействие программы определяется как различие, выявленное между каждым участником и его парой.

Этот метод особенно популярен для оценки программ, которыми управляют государственные службы занятости, где участники, как правило, самоотбираются в программу, но лишь часть тех, кто отвечает требованиям программы, могут быть в нее зачислены, а метод оценки определяют, когда программа уже началась. Поскольку административная информация ГСЗ обычно охватывает большое количество наблюдаемых характеристик, этот метод становится экономически эффективным.

>>>>> Пример

Метод отбора подобного по склонности. Австралийская специальная программа молодежной занятости и профессиональной подготовки

Специальная программа молодежной занятости и профессиональной подготовки с субсидированием рабочих мест была введена в Австралии для оптимизации перехода молодежи к трудовой деятельности. В 1984 году в программу была включена субсидия с единой ставкой 75 австралийских долларов в неделю, выплачиваемая работодателям в течение 17 недель, что в сумме эквивалентно половине средней заработной платы подростков. Программа предлагалась молодым людям в возрасте 15–24 лет, обратившимся за пособием по безработице и не обучавшимся по очной форме как минимум четыре месяца из предшествовавших 12 месяцев. Воздействие программы оценивалось при помощи метода отбора подобного по склонности (propensity score matching). На показатель склонности программы влияют следующие факторы (рассматривая лишь статистически значимые коэффициенты).

- Молодежь старшего возраста с меньшей вероятностью участвовала в программе. Проблемы со здоровьем и проживание в небольших поселках городского типа также уменьшали шанс на участие.

Метод разрывной регрессии и методы подбора соответствия

9

- Лица, закончившие 12-летнее школьное образование, и лица с продолжительными периодами безработицы с большей вероятностью принимали участие в программе, так же как и лица, направленные в какую-либо другую доступную программу рынка труда.

Для оценки показателя склонности принятия участия в программе для каждого участника использовалась пробит-модель. То же самое было сделано для тех, кто не участвовал в программе. Те члены экспериментальной группы, коэффициент склонности которых выходил за пределы распределения склонностей контрольной группы, отбраковывались. Далее идентифицировались лица из числа оставшихся членов контрольной группы, в зависимости от конкретного случая, исходя из их подобия какому-либо члену экспериментальной группы.

Оценка выявила положительные воздействия программы на участников, даже если некоторые из этих воздействий не были статистически значимыми, частично вследствие небольшой выборки.

Пример <<<<<

Метод отбора подобного по склонности

продолжение

Источник: G.M. Knight: Evaluation of the Australian Wage Subsidy Special Youth Employment and Training Program, School of Economics and Political Science, University of Sydney, (August 2002), www.psi.org.uk/docs/2004/genevievePhDfull.pdf

Преимущества ↑

Метод подбора соответствия позволяют сравнивать результаты для похожих индивидов и создавать валидное отсутствие вмешательства — если использовать этот метод совместно с другими методами оценки (например, с методом разрывной регрессии).

Недостатки ↓

Для набора соответствующей группы сравнения может потребоваться обследование большой выборки, а статистические методы для получения соответствий могут оказаться сложными.

Метод может быть реализован лишь на наблюдаемых характеристиках, ненаблюдаемые характеристики исключаются. Поскольку это является в большой степени предположением, использование одного лишь этого метода для оценки программы молодежной занятости может быть легко оспорено.

Может оказаться невозможным найти точное соответствие для каждого лица в экспериментальной группе, что поставит под сомнение внешнюю валидность оценки воздействия.



Полезно
знать...

Внешняя валидность для метода отбора подобного по склонности

При использовании метода отбора подобного по склонности, для получения оценок воздействия программы, обладающих внешней валидностью, все экспериментальные объекты должны быть успешно подобраны в пару какому-либо незачисленному в программу объекту. В середине распределения склонности пару найти относительно легко, потому что у зачисленных и незачисленных имеются схожие характеристики. Однако объекты, прогнозируемые показатели склонности которых близки к 1, не могут быть взяты в пару какому-либо незачисленному объекту с аналогичными коэффициентами склонности. Объекты, вероятность которых быть зачисленными в программу велика, настолько несхожи с незачисленными объектами, что для них не может быть подобрана хорошая пара. Это называют «нехваткой общей поддержки» распределения показателей склонности.

Обследование исходного состояния и контрольные обследования

Для метода отбора подобного по склонности необходимо проведение представительных и в высокой степени сопоставимых обследований для идентификации объектов, которые были зачислены в программу, и тех, которые не были зачислены. Эти две выборки необходимо объединить до оценивания вероятности каждого человека быть зачисленным в программу на основании индивидуальных характеристик. Далее выборку ограничивают объектами, для которых есть «область пересечения» в распределении показателя склонности (то есть объектами, находящимися в середине, исключая при этом тех, кто находится близко от 0 или 1). Подбор должен быть сделан с использованием характеристик исходного состояния. Наконец, метод подбора соответствия хорош лишь настолько, насколько хороши характеристики, используемые для подбора соответствия, и, таким образом, крайне важно наличие большого количества исходных характеристик.



Дополнительное чтение

Gertel, P.J., Martinez S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hämäläinen, K. Tuomala, J. 2007. *Vocational labour market training in promoting youth employment* (Helsinki, Government Institute for Economic Research).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

Knight, G.M. 2002. *Evaluation of the Australian wage subsidy Special Youth Employment and Training Program*, School of Economics and Political Science, University of Sydney, www.psi.org.uk/docs/2004/genevievePhDfull.pdf



Сроки, ресурсы и распространение результатов

10

- 10.1. Сроки и финансовые ресурсы для проведения оценки воздействия
- 10.2. Получение и распространение результатов оценки

1

2

3

4

5

Сроки, ресурсы и распространение результатов

Задачи обучения

После изучения данного модуля читатели смогут:

- планировать сроки и ресурсы для проведения оценки воздействия программы молодежной занятости;
- распространять результаты оценки.

Упражнения

Как указывалось в предыдущих модулях, проведение оценки воздействия необходимо запланировать на раннем этапе разработки проекта. А саму оценку проводят, когда программа достигла определенного этапа в реализации и есть результаты. Единственного «правильного» времени для измерения результатов нет, выбор времени зависит от конкретного контекста и конкретной программы. Когда проводить сбор данных при контрольном обследовании решают, исходя из целого ряда соображений.

Во-первых, оценка воздействия должна быть соотнесена с циклом выполнения программы молодежной занятости и согласована с ожидаемой продолжительностью программы (включая задержки выполнения). Система мониторинга дает информацию о темпе выполнения мероприятий программы для проведения оценки воздействия.

При выборе времени сбора данных для контрольного обследования необходимо учитывать, через какое время после завершения программы проявляются ее результаты. Цепочка результатов программы помогает идентифицировать показатели конечного результата и соответствующее время для их измерения. Некоторые программы (например, программы общественных работ) направлены на получение краткосрочной выгоды, тогда как другие (например, программы профессиональной подготовки) нацелены на долгосрочный результат. Кроме того, некоторые результаты по своей природе проявляются в течение более длительного времени (например, изменение уровня профессиональных навыков после реализации программы профессионально-технического обучения), чем другие (например, изменение заработка благодаря программе субсидирования заработной платы).

Для ряда оценок сбор данных осуществляется в то время, когда программа еще находится на этапе выполнения, с тем чтобы измерить краткосрочные изменения и поддерживать контакт с оцениваемой аудиторией. Для некоторых программ дополнительные раунды сбора данных спустя длительное время после завершения программы могут помочь измерить более долгосрочные изменения. Данные контрольного обследования можно собирать не один раз, чтобы иметь возможность сравнить краткосрочные и среднесрочные результаты. Контрольные обследования, которые измеряют долгосрочные конечные результаты после завершения программы, часто дают наиболее убедительные доказательства результативности программы, поскольку они также отражают незапланированные эффекты. Тем не менее идентификация долгосрочных воздействий может вызывать трудности. Воздействие может просто исчезнуть со временем или нарушиться, когда контрольная группа начнет извлекать выгоду из сопутствующих эффектов программы.

10.1

Сроки и финансовые ресурсы для проведения оценки воздействия

При выборе времени оценки необходимо также принимать во внимание, когда именно потребуется итоговая информация по программе, деятельность по оценке и сбору данных должна быть синхронизирована с моментами принятия ключевых решений (например, решение о бюджетах и расширении программы).

Стоимость проведения оценки воздействия должна быть сопоставлена с альтернативными издержками потенциальной реализации неэффективной программы. Ресурсы для проведения оценки воздействия составляют существенную часть инвестиций (как правило, от 2 до 15 % общей стоимости программы молодежной занятости). Для большинства оценок самые высокие затраты связаны с новым сбором данных, которые часто составляют свыше 60 % всех затрат. Относительные затраты на оценку пилотной программы, как правило, выше, чем затраты на оценку общенациональной или универсальной программы. Кроме того, для некоторых оценок требуется лишь одно контрольное исследование (или возможность использовать существующие источники данных), тогда как для других может потребоваться проведение нескольких раундов сбора данных.

Большинство программ молодежной занятости привлекают одного или более экспертов для планирования и проведения оценок воздействия, которые могут также дать рекомендации относительно выбора фирмы для проведения сбора данных. Существует целый ряд реестров специалистов по оценке воздействия, где можно взять информацию для привлечения экспертов, обладающих необходимой квалификацией³⁸. Однако как эксперты, так и партнеры по обследованию должны в своей работе руководствоваться четким и детальным техническим заданием³⁹. Оно должно как минимум включать следующую информацию.

1. Задачи программы: чем больше сведений может быть сообщено о задачах программы, тем лучше. Необходимо также подробное описание промежуточных результатов программы и их связи с конечными результатами.

2. Подход к программе: для эксперта важно знать, как происходило выполнение программы (например, задействованные ведомства, принятые решения и сроки их выполнения). В случае, если программа состояла из нескольких частей (компонентов),

³⁸ Перечень таких реестров, а также руководство по выбору фирм для проведения обследования см. в K. Hempel and N. Fiala: Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation (Washington, DC, Global Partnership for youth employment, 2011).

³⁹ В приложении 3 к настоящему учебному материалу приводится типовое техническое задание для подрядчиков. В упоминавшихся выше онлайн ресурсах также дана форма технического задания для проведения оценки воздействия.

надо подытожить каждый из них, включая его метод и сроки, а также указать все причины, задержавшие выполнение или сказавшиеся на выполнении программы, и любые изменения в мероприятиях программы. Как правило, это достаточно объемный раздел ТЗ, содержащий значительную часть информации, необходимой для работы группы экспертов.

3. Оценка воздействия программы: необходимо точно объяснить задачу, которую должен выполнить эксперт, указать, какой именно компонент(ы) программы должен быть оценен, и определить вопросы для исследования. Нет никакой необходимости описывать методы, которые следует использовать, а скорее необходимо сообщить, какие данные будут доступны, чтобы эксперт мог сам решить, какой метод наиболее целесообразен.

4. Данные: вероятно, это самый важный раздел. Здесь необходимо подробно объяснить, какие данные из системы сбора данных программы и внешних источников имеются в наличии. Как правило, источники включают систему мониторинга и систему учета программы, национальные обследования домохозяйств и переписи населения. Необходимы детальные описания данных (содержание, временная последовательность и степень разбивки). Если для предполагаемого анализа нет достаточных данных и необходимо собрать дополнительные данные, в этом разделе следует определить предполагаемое содержание, сроки и процедуру сбора данных.

5. График работ: как правило, в техническом задании указываются необходимые трудозатраты в человеко-месяцах работы и основные отчетные материалы по проведенной оценке (например, промежуточный и итоговый отчет). Для оценки воздействия целесообразно предоставить эксперту время на анализ данных и запросить у него, в качестве первого отчетного материала, детальный план по проведению исследования, из которого можно получить представление, как будет осуществляться анализ. Это поможет отладить дальнейшее взаимодействие. Последним отчетным материалом является представление результатов в виде структурированного отчета.

После проведения оценки, кроме представления полностью документально оформленных наборов данных, составляется целый ряд отчетов, включая отчет об исходном состоянии, отчет о проведенной оценке воздействия и аналитические записки, суммирующие основные результаты.

Главные задачи отчета об исходном состоянии заключаются в том, чтобы оценить, будет ли выбранный метод действенен на практике, и описать исходные характеристики (до программы) и конечные результаты группы населения, отвечающей требованиям программы. В этом отчете также сообщается информация о

10.2

Получение и распространение результатов оценки

программе и ее выгодополучателях, что может быть полезно для улучшения как выполнения программы, так и ее оценки. Отчет об исходном состоянии должен включать описание программы (в том числе критерии приемлемости и правила направления в программу), задачи оценки (в том числе основные вопросы политики, гипотезы и индикаторы) и метод оценки. Поскольку направление в программу обычно осуществляется сразу после завершения обследования исходного состояния, включение такой информации в отчет об исходном состоянии является хорошей практикой. В разделе о формировании выборки обычно кратко описывается стратегия построения выборки, вычисление статистической мощности, процедура сбора данных и их качество (в том числе процент неответивших).

Главным продуктом оценки является итоговый отчет о проведенной оценке воздействия программы. В нем представляются результаты и даются ответы на поставленные политические вопросы. В отчете рассматривается валидность оценок при отсутствии вмешательства и воздействий, полностью обусловленных программой. Он включает детальное описание анализа данных и подробности эконометрического исследования.

Поскольку итоговый отчет является основным продуктом оценки, он должен включать ключевую информацию, приведенную в отчете об исходном состоянии (обоснование и описание мероприятий программы, задачи оценки и т. д.), показывать результаты по всем основным политическим вопросам и показатели конечного результата и давать убедительные доказательства того, что оцененные воздействия обусловлены самой программой⁴⁰. Это особенно важно в тех случаях, когда результаты оценки показывают ограниченное или негативное воздействие. В этих случаях необходимо объяснить, как проходило выполнение программы, чтобы выявить и устранить недочеты. Для обеспечения полной объективности и, таким образом, законности результатов как отчет об исходном состоянии, так и итоговый отчет об оценке должны быть направлены на экспертную оценку и должны пройти широкое обсуждение, прежде чем они будут утверждены.

Конечной целью оценок воздействия является повышение эффективности государственной политики и развитие страны. Для использования результатов оценки в процессе принятия политических решений они должны быть доведены – доходчиво, на понятном языке – до всех заинтересованных лиц, включая высшие должностные лица, общество и СМИ. Полученные результаты должны всегда поступать в открытый доступ.

⁴⁰ Примеры упомянутых отчетов можно найти на странице Всемирного банка, посвященной оценке воздействия молодежных программ: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTHDNETWORK/EXTHDOFFICE/o,,contentMDK:23177755~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:5485727,00.html>

Следует организовать рабочее совещание с широким представительством заинтересованных лиц для обсуждения отчета, сбора отзывов и представления в общем виде, какие изменения следует внести в политику занятости по результатам оценки. Эти обсуждения помогают повысить качество отчета и утвердить его.

Сразу после представления итогового отчета об оценке воздействия и аналитических записок важно обеспечить их широкое освещение средствами массовой информации, чтобы гарантировать донесение полученных результатов до заинтересованных лиц⁴¹. Публикации и общественные обсуждения могут сыграть важную роль в получении информации от ответственных лиц (высшие должностные лица и руководители программы) о планах использования результатов оценки для совершенствования разработки и реализации программ молодежной занятости.

Дополнительное чтение



Gertel, P.J. Martinez, S., et al. 2011. *Impact evaluation in practice* (Washington, DC, World Bank).

Hempel, K., Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington, DC, Global Partnership for youth employment).

World Bank, Independent Evaluation Group. 2011. *Writing terms of reference for an evaluation: a how-to guide* (Washington, DC, World Bank) http://siteresources.worldbank.org/EXTEVACAPDEV/Resources/ecd_writing_TORs.pdf

⁴¹ Затраты на распространение информации должны быть заложены в исходный бюджет оценки.



Список таблиц, рисунков и вставок



Таблица 3.1. Пример показателей (реализации) процесса (измерение и разбивка данных)
Таблица 3.2. Показатели результата (измерение и разбивка данных)
Таблица 3.3. Примеры показателей эффективности программ молодежной занятости
Таблица 3.4. Примеры показателей процесса для общественных работ
Таблица 5.1. Регистрационные записи по участникам программы молодежной занятости
Таблица 5.2. Программы рынка труда, выполняемые YEM
Таблица 5.3. Показатели процесса и конечного результата программы YEM
Таблица 5.4. Характеристики активных программ рынка труда НСЗ

Рис.1.1. Цепочка результатов
Рис. 2.1. Политика молодежной занятости и процесс разработки программы
Рис. 2.2. Дерево проблем и дерево задач
Рис. 5.1. Целевая группа, группа населения, отвечающая требованиям для участия в программе, и исходное состояние
Рис. 5.2. Случайный отбор при помощи MS Excel
Рис. 6.1. Экспериментальные и квазиэкспериментальные методы
Рис. 6.2. Оценки «до и после» программы
Рис. 6.3. Выбор методов оценки
Рис. 7.1. Общая численность молодежи (в возрасте 15–24 лет)
Рис. 7.2. Рандомизированное продвижение в программу
Рис. 9.1. Метод разрывной регрессии: отбор контрольной группы

Вставка 3.1. Практические рекомендации для разработки показателей
Вставка 5.1. Обследование перехода от школы к трудовой деятельности
Вставка 5.2. Организация хранилищ данных в государственной службе занятости Австрии
Вставка 6.1. Руководящие принципы для выбора методики оценки воздействия

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

ПО МОНИТОРИНГУ И ОЦЕНКЕ
ПРОГРАММ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Типовое техническое задание
на заключение контракта
с исследовательской фирмой
на проведение обследования
исходного состояния¹

¹ Адаптировано из: Impact evaluation toolkit (Washington, DC, World Bank), на сайте <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html>

1. Цель обращения за консультацией

Цель привлечения консалтинговой фирмы состоит в том, чтобы обеспечить управление всеми аспектами сбора данных, ввода данных и управления данными об исходном состоянии для программы [название программы молодежной занятости] в [Стране].

2. Общие сведения о программе

Задачами программы [название программы молодежной занятости] является [например: *увеличение потенциала заработка и повышение уровня жизни социально неблагополучной городской молодежи посредством предоставления профессиональной подготовки и возможностей временной занятости. В программе делается упор на социально неблагополучную городскую молодежь (16–25 лет), которая не работает и не учится и социально-экономические возможности которой ограничены*]. Программа территориально сосредотачивается на столичном регионе и реализуется [вставить название организации/ведомства, управляющего программой] при финансировании [вставить название финансирующей организации/ведомства] в течение [вставить период времени]. Программа [краткое описание]. Она охватывает [вставить количество] молодых мужчин и женщин.

[Название конкретного ведомства, отвечающего за программу], осуществляющее надзор за программой, привлечет фирму для проведения обследования, и эта фирма будет работать под непосредственным наблюдением указанного ведомства по всем вопросам, связанным со сбором данных об исходном состоянии.

3. Объем работ

Техническое задание включает следующие задачи:

А) **Обследование по списку.** Для этой работы требуется список всех лиц в зоне охвата программы. Этот список предоставляется [название конкретного ведомства, отвечающего за программу] для проведения быстрого обследования по списку². Счетчики (регистраторы) собирают основные данные о приемлемости для программы отдельных лиц, основную демографическую и контактную информацию. Ожидаемое число лиц, которые вносятся в список для этого обследования, составляет от [XXXX] до [XXXX]. Выборка формируется на основе данного списка.

В) **Индивидуальное обследование.** Полное обследование проводится на случайной выборке из [XXXX] человек, проживающих в зоне охвата программы. Информация собирается путем непосредственных индивидуальных интервью. Обследование включает:

- модуль общей информации, включающий демографические данные, информацию об образовании и сведения о домохозяйстве на индивидуальном уровне;
- модуль труда и занятости, включающий статус на рынке труда (смоделированный по информации национального обследования рабочей силы), уровень индивидуального заработка и дохода домохозяйств, участие в профессиональной подготовке, связанной с работой.

2 Это предполагает, что ведомство, осуществляющее управление программой, имеет доступ к демографическим спискам (на базе переписи населения или административных документов соответствующих муниципалитетов) всех тех лиц в зоне охвата программы, которые находятся в указанной возрастной группе. Эта задача предусматривает, что фирма, проводящая обследование, опросит лишь тех лиц, кто не работает и не учится и чьи социально-экономические возможности ограничены.

Предполагается, что фирма, проводящая обследование, выполнит перечисленные ниже виды работ по сбору данных об исходном состоянии.

3.1. График выполнения работ (график Гантта)

Фирма, проводящая обследование, совместно с группой [название конкретного ведомства, отвечающего за программу] разрабатывает график выполнения работ (график Гантта), дающий общее представление о сроках выполнения всех работ. Кроме того, фирма, проводящая обследование, отвечает за разработку протокола исследования, включая получение информированного согласия, а также за получение от центральных и местных органов власти всех разрешений, необходимых для проведения обследования. Фирма, проводящая обследование, также отвечает за соблюдение местных формальностей и получение всех необходимых разрешений, связанных с выполнением обследования, а также за здоровье группы обследования и ее страхование от несчастных случаев, зарплату членов группы, налоги и прочее, по мере необходимости.

Отчетные материалы: 1) график выполнения работ (график Гантта); 2) протокол исследования и формы соглашения на обработку и использование персональных данных; 3) подтверждение наличия страховки и разрешений, необходимых для проведения обследования.

3.2. Разработка и предварительное тестирование анкеты

Фирма, проводящая обследование, после консультаций с [название конкретного ведомства, отвечающего за программу], разрабатывает анкету на английском языке для индивидуального опроса. Такая анкета будет включать формулировки вопросов и коды ответов, соответствующие контексту исследования. После того как фирма, проводящая обследование, разработала анкету, отражающую особенности данной программы, фирма переводит ее на местный язык (языки) и проводит ее предварительное тестирование. При этом выполняется адаптация любых элементов анкеты, которые требуются для точной фиксации необходимой информации об исследуемых группах населения.

Отчетные материалы: 1) исходная анкета на английском языке; 2) перевод исходной анкеты на местный язык; 3) предварительное тестирование анкеты, включая синхронизацию модулей, комментарии интервьюеров и наблюдателей, и внесение в анкету необходимых изменений; 4) окончательный вариант анкеты на местном языке; 5) окончательный вариант соответствующей анкеты на английском языке.

3.3. Подготовка плана формирования выборки на местах

[Название конкретного ведомства, отвечающего за программу] предоставит фирме, проводящей обследование, краткое описание стратегии формирования выборки. На ее основе фирма, проводящая обследование, после консультаций с группой [название конкретного ведомства, отвечающего за программу] должна предложить план формирования выборки для проведения обследования. В плане формирования выборки должно быть детально описано следующее:

- план составления списков и отбора лиц для опроса;
- определение вероятностей отбора целевой группы населения;
- инструкции по выбору лиц для опроса на замену отсутствующих;
- стратегия кодирования, гарантирующая каждому человеку уникальный код для ввода данных, использующийся во всех базах данных.

Отчетный материал: письменный индивидуальный план формирования выборки на местах, одобренный [название конкретного ведомства, отвечающего за программу].

3.4. Окончательный вариант плана полевых работ

В плане полевых работ должны быть детально описаны все аспекты тех полевых исследований, которые будут выполняться фирмой, проводящей обследование, включая:

- окончательный уточненный график выполнения работ;
- состав полевой группы, включая:
 - число счетчиков (регистраторов),
 - число полевых наблюдателей,
 - число операторов ввода данных на местах,
 - сведения об образовании и профессиональной подготовке членов группы;
- предполагаемые задачи, обязанности и график предоставления результатов для каждого члена группы;
- число запланированных интервью;
- образец контрольного файла для сбора данных;
- планы наблюдения и выборочной проверки данных для обеспечения соблюдения протоколов сбора данных и подтверждения качества сбора и ввода данных, включая минимальное число случайных проверок данных об исходном состоянии для подтверждения достоверности этих данных;
- протоколы и процедуры по обращению с противоречивыми/неточными данными, когда такие данные выявляются;
- протоколы для компьютеризированного ввода данных на местах (CAFE – Computer Assisted Field Entry), при помощи которых анкеты сразу же регистрируются и утверждаются, а результаты передаются назад полевым группам, чтобы при необходимости можно было провести проверку качества;
- анкеты на бумажном носителе и протоколы передачи данных.

Этот план полевых работ должен быть представлен [название конкретного ведомства, отвечающего за программу] для комментариев и, при необходимости, должен быть пересмотрен до начала полевых работ. Далее фирма, проводящая обследование, должна провести обследование, соблюдая указанный план в той мере, в какой позволяют местные условия. В случае изменения этих планов наблюдатели на местах фирмы, проводящей обследование, должны сообщить об этом руководству программы в письменной форме.

Отчетный материал: письменный план полевых работ, одобренный [название конкретного ведомства, отвечающего за программу].

3.5. Окончательный вариант программы ввода данных

Фирма, проводящая обследование, должна разработать (или адаптировать) надежную программу ввода данных, которая одобряется [название конкретного ведомства, отвечающего за программу]. Фирма, проводящая обследование, отвечает за перевод пользовательского интерфейса на местный язык, если это необходимо, и добавляет модули для любого дополнительного сбора данных, требующегося для проведения обследования. В частности, программа ввода данных обеспечивает следующее:

- адаптирует диапазон ввода данных и проверки достоверности и состоятельности к тем значениям, которые характерны для данной страны;
- проводит проверки достоверности и состоятельности во время ввода анкеты;
- гарантирует, что оператор ввода данных получит сигнал при возникновении нарушений, а также предоставляет практический метод исправления ошибок и регистрации любых ответов, в которых нарушен диапазон данных и выявлены несоответствия при проверке достоверности и состоятельности;
- допускает открытые текстовые ответы и ответы типа «другое»;
- предусматривает имена переменных, логически соответствующие меткам вопросов, используемых в анкете;
- имеет систему кодирования, которая поддерживает уникальные идентификаторы для включенных в опрос лиц.

Отчетные материалы: 1) письменный протокол ввода данных; 2) окончательный вариант программы ввода данных, адаптированный к местной анкете; 3) словарь набора данных с маркировкой и определением всех переменных.

3.6. Найм квалифицированного полевого персонала

Требования в отношении персонала включают:

Основная группа обследования. Фирма, проводящая обследование, должна обеспечить наличие как минимум следующих членов группы:

- (X) руководитель проекта
- (X) руководитель полевых работ
- (X) администратор базы данных

Полевая группа. Фирма, проводящая обследование, определяет число полевых групп после консультаций с руководством программы. Каждая полевая группа должна включать:

- (X) наблюдатель
- (X) операторы ввода данных на местах
- (X) интервьюеры

Отчетный материал: список принятого на работу персонала с указанием квалификации каждого.

3.7. Обучение персонала для работы на местах

Фирма, проводящая обследование, после консультаций с [название конкретного ведомства, отвечающего за программу] разрабатывает материалы для обучения персонала, работающего на местах. Для наблюдателей, интервьюеров и операторов ввода данных проводится комплексное общее обучение. Поскольку обучение служит также для отбора квалифицированных интервьюеров и операторов ввода данных, фирма, проводящая обследование, должна привлечь для программы обучения больше интервьюеров и операторов ввода данных, чем будет нанято для обследования исходного состояния. Наблюдатели должны получать дополнительное обучение по мере необходимости. Обучение должно быть рассчитано как минимум на [X] недель. Программа обучения должна включать:

- *теоретические знания.* При обучении необходимо рассмотреть теорию, лежащую в основе анкеты и каждого вопроса, а также стандартные методы количественного интервьюирования и протоколы работы на местах.
- *аудиторная практика.* Обучение должно включать индивидуальные и групповые упражнения для ознакомления стажеров с методами проведения опроса и заполнения анкет.
- *пилотное тестирование.* После теоретических занятий и аудиторной практики интервьюеры должны провести полное анкетирование небольшого количества людей (вне выборки исследования) на местах. При данном предварительном тестировании основное внимание должно быть сосредоточено на проведении анкетирования в обычной ситуации.

Отчетный материал: окончательная версия учебных материалов и инструкций для работы на местах, адаптированных к местным условиям.

3.8. Пилотное тестирование

Показатели успешности включают следующее:

- группы интервьюирования правильно составляют списки, правильно формируют выборки и правильно берут интервью у людей в зоне сбора данных;
- участники группы интервьюирования понимают и правильно выполняют протоколы интервьюирования;
- данные от [XXX] интервьюеров в [X] зонах сбора сведений (вне зоны исследования) успешно собираются, вводятся и проверяются для выполнения контроля качества, при этом значительных проблем со стороны программы ввода данных не наблюдается.

Отчетный материал: документально оформленный пилотный тест и данные, успешно переданные в [название конкретного ведомства, отвечающего за программу].

3.9. Управление полевыми работами и наблюдение за их проведением

По результатам работы на месте представляется:

- набор данных, содержащий все кодированные данные, включая полные данные обследования по списку и данные индивидуального обследования;
- отчет руководителя полевых работ, в котором зафиксированы:
 - даты завершения работ в зонах обследования,
 - трудности или отклонения от стандартного плана полевых работ,
 - запись о каждой замене людей, которая могла потребоваться, включая причины замены,
 - любые другие заметные происшествия;
- отчет о проверках достоверности в реальном времени по получении данных.

Отчетный материал: письменный отчет руководителя проекта о проведении сбора данных, относящихся к исходному состоянию.

3.10. Окончательная база данных

Окончательный вариант отчета о предоставлении данных включает следующее:

- идентификация неполных записей и резервных наблюдений;
- обеспечение правильных связей между всеми компонентами – наборы данных могут быть легко объединены;
- окончательные числовые показатели;
- полученный перечень.

Отчетный материал: законченная база данных, в которую включены соответственно организованные данные из имеющихся списков и индивидуальные данные, переменные с соответствующими названиями и маркировкой и соответствующие идентификаторы, позволяющие легко объединять базы данных.

3.11. Отчетность

[Еженедельно, каждые две недели] передаются отчеты о ходе работ с указанием количества людей, которые были успешно опрошены.

Отчетный материал: отчеты руководителя проекта о ходе работ, своевременно направленные в [название конкретного ведомства, отвечающего за программу].

4. Предполагаемый график работ

Предполагается, что работа займет [XX] месяцев, от XXXX до YYYY.

Отчетный материал	Дата	Оплата
Подписание контракта	Месяц 0	10 %
– График (график Гантта) выполнения работ с указанием всех предлагаемых видов работ, отчетных материалов и сроков – Протокол исследования и формы информированного согласия – Подтверждение наличия страховки и разрешений, необходимых для проведения обследования	Месяц X	20%
– Исходная анкета на английском языке – Перевод анкеты на местный язык	Месяц X	
– Отчет о предварительном тестировании анкеты, включая синхронизацию модулей, комментарии интервьюеров и наблюдателей, и внесение необходимых изменений в анкету – Окончательный вариант анкеты на местном языке – Соответствующий окончательный вариант анкеты на английском языке	Месяц X	20%
– Письменный индивидуальный план формирования выборки на местах, одобренный руководством программы	Месяц X	
– Письменный план полевых работ, одобренный руководством программы	Месяц X	
– Письменный протокол ввода данных – Окончательный вариант программы ввода данных, адаптированный к окончательному варианту анкеты – Словарь набора данных с маркировкой и определением всех переменных	Месяц X	
– Список принятого на работу персонала с указанием квалификации	Месяц X	20%
– Учебные материалы и инструкции для работы на местах	Месяц X	
– Передача окончательного варианта пилотного отчета и данных руководству программы	Месяц X	
– Итоговый отчет руководителя проекта о выполнении сбора данных об исходном состоянии	Месяц X	30%
– Окончательный вариант баз данных и окончательный вариант отчета о передаче данных	Месяц X	

5. Необходимые навыки/опыт

Фирма, проводящая обследование, должна отвечать следующим минимальным требованиям:

- правовой статус, признаваемый правительством [страны], позволяющий данной организации выполнять вышеперечисленные задачи;
- минимум [X] лет опыта проведения обследований на индивидуальном уровне в аналогичном масштабе (2000 человек и больше), предпочтителен опыт обследований в сфере труда;
- наличие потенциала и опыта планирования и организации логистики обследования;
- хорошая сеть опытных интервьюеров, наблюдателей и операторов ввода данных;
- подтвержденная способность управления данными и ведения статистики;
- хорошее знание специализированного программного обеспечения для проведения обследований (SPSS и STATA).

6. Оплата

Работа оплачивается после предоставления оговоренных результатов, по оговоренной ставке и за оговоренное число дней, когда оказывались услуги, которые подлежат оплате.

Приложение 2



Типовое техническое задание на оказание технической помощи по выполнению оценки воздействия программы³

³ Адаптировано из World Bank, Impact evaluation toolkit, World Bank, Washington D.C. at <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTHEALTHNUTRITIONANDPOPULATION/EXTHSD/EXTIMPEVALTK/0,,contentMDK:23262154~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:8811876,00.html>

1. Цель обращения за консультацией

Цель привлечения консалтинговой фирмы состоит в том, чтобы обеспечить техническую помощь для проведения беспристрастной прогнозной (ожидаемой) оценки воздействия программы [название программы] в [Стране]. Консультационные услуги включают следующее:

А. Проведение исследований: планирование и проведение оценки воздействия программы и надзор за всеми аспектами выполнения этой работы;

В. Обеспечение качества данных: прямая техническая поддержка фирмы (фирм), проводящей обследование, для обеспечения качества данных при планировании и проведении оценки воздействия программы;

С. Приобретение новых знаний, управление знаниями и распространение полученных знаний: оказание помощи в дальнейшем практическом использовании выводов, полученных из оценки воздействия программы, для реализации политики и в области занятости в [стране].

2. Общие сведения о программе

[Описать задачи программы, включая ее компоненты и основной вопрос исследования].

Объем работ по оценке должен включать оценку воздействия проведенных мероприятий в [стране], а также сравнение этого воздействия с воздействиями в других странах, где выполнялись аналогичные мероприятия. Объем работ по оценке воздействия программы должен быть достаточным для выработки общезначимых рекомендаций относительно выполнимости и результативности используемых подходов.

[Название организации/ведомства, поручающей проведение оценки] ищет опытную фирму для оказания комплексной технической помощи в проведении оценки воздействия программы [название программы]⁴. Указанная фирма должна выполнить разработку и проведение оценки воздействия программы, провести анализ и опубликовать его результаты. При разработке плана оценки воздействия программы фирма работает в контакте с [название организации/ведомства, поручающей проведение оценки] и основными партнерами внутри страны (такими как органы государственного управления, соответствующие подразделения министерств и др.). Проведение оценки воздействия программы позволяет определить причинно-следственные связи программы, выполнить оперативные требования и обеспечить сопоставимость полученных результатов с результатами других подобных оценок воздействия.

3. Объем работ

Данное техническое задание включает следующие задачи:

А. Проведение исследований

(а) *Создать внутривластную консультативную группу.* Фирма работает с [название организации/ведомства, поручающей проведение оценки] по созданию внутривластно-

⁴ Как правило, для проведения оценки воздействия программы привлекается консалтинговая фирма, работающая в тесном сотрудничестве с (местной) фирмой, проводящей обследование, которая отвечает за сбор данных.

вой консультативной группы, включающей основные заинтересованные стороны (руководство программы, соответствующие органы государственного управления, местные исследователи). Эта консультативная группа должна направлять деятельность группы по проведению оценки воздействия, держа ее в курсе политически актуальных вопросов и показывая особенности страны в связи с какими-либо конкретными проблемами. Она должна также получить от соответствующих заинтересованных сторон поддержку плана оценки воздействия программы.

(b) *Разработать план оценки.* Фирма, после консультаций с основными заинтересованными сторонами, разрабатывает план проведения оценки воздействия. При помощи этой оценки выявляются причинно-следственные связи проведенных мероприятий и основных показателей конечного результата [название показателей: например, вероятность трудоустройства и заработок]. Фирма предлагает предварительный план проведения оценки воздействия для программы [название программы]. План проведения оценки разрабатывается совместно с партнерами в стране. Фирма будет стремиться получить обратную связь о предварительном плане проведения оценки от заинтересованных сторон и будет пересматривать план с учетом этих отзывов.

Фирма разрабатывает подробную пояснительную записку о концепции оценки воздействия и график выполнения работ, где будут детально представлены согласованная стратегия идентификации, план сбора и анализа данных, укомплектование персоналом, бюджет и сроки работ⁵. Эта пояснительная записка включается в общий план выполнения работ. План проведения оценки воздействия должен включать сопоставление и анализ вторичных источников данных, с тем чтобы можно было ввести данные для вычисления статистической мощности и обеспечить четко определенную стратегию идентификации.

(c) *На основе предварительного плана проведения оценки воздействия фирма, выполняющая оценку воздействия, должна подготовить подробный график выполнения оценки воздействия. График выполнения работ включается в общий план выполнения работ.*

(d) *подобрать и помочь привлечь на договорной основе компетентную фирму (ы) для проведения обследования.* Фирма, выполняющая оценку воздействия, предоставляет рекомендации по вопросам найма и заключения контракта с фирмой (фирмами), проводящей обследование, которая должна выполнить работы по сбору и вводу данных. Фирма, выполняющая оценку воздействия, выполняет следующее:

- разрабатывает предварительные технические условия и уточняет техническое задание;
- предоставляет рекомендации относительно фирмы (фирм) для проведения обследования, которые включены в окончательный список;
- анализирует техническое и финансовое предложение в отношении следующего:
 - состав группы обследования,
 - общее количество полевых групп и структура полевой группы,
 - предлагаемые сроки и бюджет, выделенный на обучение персонала;
- проводит переговоры и дает рекомендации по детальному бюджету (бюджетам) фирмы, проводящей обследование.

⁵ Примеры пояснительных записок, отчетов об исходном состоянии и отчетов об оценке воздействия, см. Impact evaluation cluster: Active labour market and youth employment, (Washington, DC, World Bank), на <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTABOUTUS/ORGANIZATION/EXTHDNETWORK/EXTHDOFFICE/o,,contentMDK:23177755~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:5485727,00.html>

(е) Вместе с [название организации/ведомства, поручающей проведение оценки], *идентифицировать основные показатели конечного результата и другие переменные, которые будут измеряться* при проведении оценки воздействия. Сюда будет входить определение источников данных, методов сбора данных и предпочтительных методов измерения. Фирма, производящая оценку воздействия, выполняет следующее:

- разрабатывает шаблоны анкеты, адаптированные к условиям страны;
- оказывает поддержку в стране при предварительном тестировании анкеты (анкет), отслеживает изменения в анкете (анкетах), внесенные по результатам предварительного тестирования анкеты, и документально фиксирует все рекомендации в отношении содержания и оформления анкеты;
- анализирует анкеты совместно с консультативной группой;
- согласует окончательный вариант анкеты на основании отзывов, полученных от пилотных проектов и от консультативной группы;
- анализирует анкету (анкеты) на предмет содержания, согласованности и точности, проверяет правильность схем пропуска, логичность форматирования и готовность к печати;
- анализирует англоязычную версию анкеты после ее перевода на местный язык на предмет согласованности и точности содержания;
- разрабатывает детальный протокол исследования.

Фирма, выполняющая оценку воздействия программы, сотрудничает с фирмой (фирмами), проводящей обследование, чтобы *выявить и выполнить все требования этического характера для проведения работ по оценке воздействия*. Это включает разработку протокола исследования, куда входит общий обзор методологии, сбор данных, план анализа, меры для получения согласия на использование персональных данных и обеспечения конфиденциальности респондентов.

(f) Фирма, выполняющая оценку воздействия, *уточняет оптимальные размеры выборки*, которые необходимы для проведения оценки воздействия программы, и стратегию формирования выборки. Это включает определение следующего:

- показатель (показатели) конечного результата, используемые для определения размера (размеров) выборки;
- минимальные воздействия, которые можно измерить при помощи данного исследования;
- число людей в контрольной и в экспериментальной группе;
- число людей в каждом местном сообществе и (если это имеет значение) число повторных посещений до и после проведения мероприятий по программе;
- определение критериев включения в выборку;
- определение методики формирования выборки – в центре или на местах – в сотрудничестве с фирмой (фирмами), проводящей обследование.

(g) Фирма, выполняющая оценку воздействия, проводит весь анализ, необходимый для *присвоения статуса участия в «эксперименте»⁶ (то есть участия в программе) или в контрольной группе, а именно:*

- составляет список географических территорий;
- выполняет все необходимые разбиения (то есть распределение элементов, имеющих общие черты, по группам);

⁶ Здесь и далее под «экспериментом» подразумевается участие людей в программе молодежной занятости, а под «контролем» подразумевается участие в контрольной группе.

- пишет компьютерную программу для направления людей в «эксперимент» и на «контроль» и выполняет эту программу;
- создает окончательный список территорий «эксперимента» и «контроля»;
- создает шаблон контрольного файла.

(h) *Фирма, выполняющая оценку воздействия, осуществляет надзор за всеми работами, связанными с подготовкой и выполнением сбора данных об исходном состоянии, включая следующее:*

- разрабатывает план полевых работ совместно с фирмой (фирмами), проводящей обследование;
- разрабатывает учебные материалы для персонала, проводящего обследование;
- нанимает и обучает интервьюеров;
- проводит пилотный тест с полевой группой (группами);
- составляет отчеты о ходе выполнения работ;
- собирает и составляет любые необходимые вторичные статистические данные.

(i) *Очистка и анализ данных и утверждение плана оценки (исходное состояние).* Фирма, выполняющая оценку воздействия, проводит начальный анализ данных об исходном состоянии для утверждения плана оценки и проверяет качество полученных данных. Это включает использование компьютерной программы STATA (или другого соответствующего статистического программного обеспечения), описательных таблиц и отчета. Фирма выполняет следующее:

- анализирует файлы данных и выполняет общую очистку данных, чтобы гарантировать, что все наблюдения имеют уникальные идентификационные номера и что данные являются внутренне согласованными;
- проводит слияние файлов данных;
- создает переменные в соответствии с международными и местными определениями;
- определяет различие в исходных состояниях путем расчета критерия (теста), основанного на разности выборочных средних значений и выполняет экспорт данных в Excel;
- предоставляет итоговую статистику по основному результату и независимым переменным (предикторам);
- представляет текстовый отчет;
- создает презентацию в формате PowerPoint, являющуюся кратким изложением указанного отчета.

(j) *Распространение результатов обследований исходного состояния.* Фирма, выполняющая оценку воздействия, отвечает за организацию распространения результатов обследований исходного состояния. Это включает проведение семинаров в административном центре страны.

(k) *Документирование и хранение данных (данные об исходном состоянии).* Фирма, выполняющая оценку воздействия, отвечает за обеспечение надлежащего всестороннего документирования деятельности по оценке воздействия и за обеспечение упорядоченного содержания всех данных об исходном состоянии и соответствующей документации. Предполагается, что при документировании данных фирма будет соблюдать международные стандарты метаданных.

(l) *Мониторинг и документирование мероприятий, проводимых в период между обследованием исходного состояния, промежуточными и контрольными обследованиями.*

ми. Фирма отвечает за мониторинг и документирование реализации мероприятий программы. В частности, фирма выполняет следующее:

- периодически проводит проверку качества реализации программы;
- отслеживает причинно-следственные связи в результатах воздействия программы, чтобы определить инструментарий для сбора данных, который будет использоваться для проведения контрольных обследований;
- отслеживает и анализирует любую доступную административную информацию, которая может помочь оценить воздействие в период между обследованием исходного состояния и контрольными обследованиями.

(m) Фирма, выполняющая оценку воздействия, осуществляет надзор за всеми видами деятельности, связанными с подготовкой и выполнением сбора данных контрольного обследования. В частности, фирма выполняет следующее:

- нанимает фирму (фирмы) для проведения обследования;
- разрабатывает план полевых работ совместно с фирмой (фирмами), проводящей обследование;
- разрабатывает учебные материалы для персонала, проводящего обследование;
- нанимает и обучает интервьюеров;
- проводит пилотный тест с полевой группой (группами);
- составляет отчеты о ходе выполнения работ фирмы, проводящей обследование;
- собирает и составляет любые необходимые вторичные статистические данные.

(n) *Очистка и анализ данных* (конечные обследования). Фирма, выполняющая оценку воздействия, выполняет начальный анализ промежуточных данных для определения воздействия программы. Это включает использование компьютерной программы STATA (или другого соответствующего статистического программного обеспечения), описательных таблиц и отчета. Фирма выполняет следующее:

- анализирует файлы данных и выполняет общую очистку данных, чтобы гарантировать, что все наблюдения имеют уникальные идентификационные номера и данные являются внутренне согласованными;
- проводит слияние файлов данных;
- создает переменные в соответствии с международными и местными определениями;
- проводит тест, основанный на разности выборочных средних значений, осуществляет регрессионный анализ для оценки воздействия и выполняет экспорт данных в Excel;
- представляет итоговые статистики по основному результату и независимым переменным;
- представляет письменный отчет;
- создает презентацию в формате PowerPoint, являющуюся кратким изложением указанного отчета.

(o) *Распространение конечных результатов*. Фирма, выполняющая оценку воздействия, отвечает за организацию распространения результатов обследований. Это включает проведение семинаров в административном центре страны.

(p) *Документирование и хранение данных* (конечные данные). Фирма, выполняющая оценку воздействия, отвечает за обеспечение надлежащего всестороннего документирования деятельности по оценке воздействия и за обеспечение надлежащего хранения

всех конечных данных и соответствующей документации. Предполагается, что при документировании данных фирма будет соблюдать международные стандарты метаданных.

В. Обеспечение качества данных

Фирма, выполняющая оценку воздействия, оказывает услуги по обеспечению качества данных для обследований исходного состояния, промежуточных и конечных обследований.

(q) *Техническая поддержка по созданию программ и материалов для обучения персонала.* Фирма оказывает поддержку следующих аспектах:

- анализирует программу обучения персонала, разработанную фирмой (фирмами), проводящей обследование, и представляет рекомендации по ее структуре и содержанию;
- разрабатывает/адаптирует материалы программы обучения персонала, такие как инструкция для наблюдателя, инструкция для интервьюера и презентации в формате PowerPoint;
- ведет программу обучения или наблюдает за ее выполнением и представляет отзывы фирме (фирмам), проводящей обследование.

(r) *Техническая поддержка по работе с программой ввода данных и управления данными.* Фирма, выполняющая оценку воздействия, оказывает поддержку в следующих аспектах:

- разрабатывает/адаптирует программу ввода данных, включая необходимые проверки на непротиворечивость и проверку принадлежности к диапазону, а также надлежащую маркировку данных;
- организует ввод данных;
- оказывает поддержку фирме (фирмам), проводящей обследование, в отношении экспорта данных в STATA дистанционно/в стране;
- определяет средство передачи введенных данных в центральный компьютер или создает дополнительный канал передачи данных;
- идентифицирует любые угрозы безопасности и рекомендует методы защиты информации во время ввода данных и управления данными;
- предоставляет наблюдателю за вводом данных четкий протокол для планирования и управления ходом работ по вводу данных, а также по управлению данными, поступающими с мест (надлежащая маркировка, хранение);
- предоставляет оценки продолжительности всего процесса ввода данных и оценку ожидаемого качества данных на основании непосредственного наблюдения за работой персонала.

(s) *Техническая поддержка работ на местах.* Фирма, выполняющая оценку воздействия, оказывает поддержку в следующих аспектах:

- разрабатывает/адаптирует шаблон управляющего файла для сбора данных или представляет соответствующие рекомендации фирме, проводящей обследование;
- разрабатывает/адаптирует структуру полевой группы, план передачи данных и план управления данными, или предоставляет соответствующие рекомендации.

(t) Фирма, выполняющая оценку воздействия, отвечает за *наличие механизмов обеспечения качества данных* при проведении сбора данных, ввода данных и управления данными, включая наблюдение на местах, проверку анкеты во время работ на местах, повторное обследование выборки людей и т. д. Фирма осуществляет наблюдение за механизмами обеспечения качества данных, созданными фирмой, проводящей обследование, и регулярно представляет соответствующие отчеты.

С. Обучение и использование знаний, распространение полученных результатов

Фирма, выполняющая оценку воздействия, оказывает поддержку в освоении и использовании знаний и распространении результатов, полученных при оценке воздействия программы. Это должно помочь с использованием на практике выводов, полученных из оценки воздействия, для реализации политики [страны] в области занятости. В частности, фирма выполняет следующее:

(u) анализирует разнообразные виды информации, получаемой программой на регулярной основе, подготавливает аналитические записки и распространяет их среди заинтересованных лиц;

(v) обеспечивает техническую поддержку [правительству] в отношении мониторинга результатов [программы].

4. Состав группы

Фирмы-претенденты должны предложить состав группы, который они считают обоснованным. При этом должны быть соблюдены следующие обязательные требования.

- *Ведущий исследователь*: долгосрочное пребывание в стране. В предложениях должна быть указана предполагаемая продолжительность присутствия исследователя в стране и его общие обязательства в отношении времени участия в работе (в стране и дистанционно).
- *Старший исследователь*: предпочтительно присутствие в стране на постоянной основе. В предложениях должна быть указана предполагаемая продолжительность присутствия исследователя в стране.
- *Эксперт по качеству данных*: долгосрочное пребывание в стране во время подготовки и выполнения обследования. В предложениях должно быть указано предполагаемое время присутствия эксперта в стране.
- *Координатор работ на местах/научный сотрудник*: присутствие в стране на постоянной основе.

Ведущий исследователь: необходимые навыки и опыт

- Степень PhD в соответствующей области, предпочтительно экономике рынка труда;
- минимум [X] лет опыта оценки воздействия [альтернативная формулировка: работал в качестве ведущего исследователя при проведении как минимум [X] оценок воздействия];
- минимум [X] лет опыта разработки и выполнения количественной оценки воздействия с помощью рандомизированных или иных методов оценки [альтернативная формулировка: разработал и выполнил как минимум [X] оценок воздействия с помощью рандомизированных или иных методов оценки];

- соответствующий опыт измерения результатов на рынке труда путем индивидуальных обследований/обследований домохозяйств;
- соответствующий опыт планирования и координации работ на местах для масштабных обследований домохозяйств/индивидуальных обследований;
- соответствующий опыт анализа количественных данных (с использованием программного обеспечения для статистического анализа);
- соответствующий опыт координации работ по оценке воздействия, выполняемых на местах;
- отличные навыки письменного общения на английском языке, способность готовить протоколы исследования, научные статьи и текстовые отчеты для различных аудиторий;
- способность налаживать взаимодействие между различными уровнями руководства, работать независимо и выполнять работу в срок;
- наличие публикаций о проведенных оценках в рецензируемых научных журналах.

Старший исследователь: необходимые навыки и опыт

- Степень PhD в соответствующей области, предпочтительно экономике рынка труда;
- минимум [X] лет опыта оценки воздействия проектов [альтернативная формулировка: принимал участие как минимум в [X] оценках воздействия];
- минимум [X] лет опыта разработки и выполнения количественной оценки воздействия с помощью рандомизированных или иных методов оценки [альтернативная формулировка: имеет опыт работы при проведении как минимум [X] оценок воздействия с помощью рандомизированных или иных методов оценки];
- соответствующий опыт измерения результатов на рынке труда путем обследований домохозяйств/индивидуальных обследований;
- соответствующий опыт планирования и координации работ на местах для масштабных обследований домохозяйств/индивидуальных обследований;
- соответствующий опыт анализа количественных данных (с использованием программного обеспечения для статистического анализа);
- соответствующий опыт координации работ по оценке воздействия, выполняемых на местах;
- отличные навыки письменного общения на английском языке, способность готовить протоколы исследования, научные статьи и текстовые отчеты для различных аудиторий;
- способность налаживать взаимодействие между различными уровнями руководства, работать независимо и выполнять работу в срок;
- в идеальном случае – наличие публикаций о проведенных оценках в рецензируемых научных журналах.

Эксперт по качеству данных: необходимые навыки и опыт

- [X] лет опыта ведения крупномасштабного сбора данных, включая обследования домохозяйств. Опыт сбора данных по рынку труда приветствуется;
- большой опыт работы с механизмами обеспечения качества данных (обучение интервьюеров, разработка и адаптация анкет, управление работами на местах, программирование ввода данных, управление данными);
- способность общаться на английском и местном языке приветствуется;
- способность представлять всю письменную документацию на английском языке;
- опыт налаживания взаимодействия между органами государственного управления различного уровня, между госорганами и партнерскими организациями.

Координатор работ на местах: необходимые навыки и опыт

- Степень магистра в соответствующей области, предпочтительно экономике рынка труда;
- опыт управления проектами, включая закупки и работы на местах;
- соответствующий опыт анализа количественных данных (в отношении домохозяйств и отдельных лиц) с использованием программного обеспечения для статистического анализа;
- способность общаться на английском языке; знание местного языка приветствуется;
- способность представлять всю письменную документацию на английском языке;
- знакомство с рынком труда страны приветствуется;
- опыт налаживания взаимодействия между органами государственного управления различного уровня, между госорганами и партнерскими организациями.

5. Отчетные материалы

	Отчетные материалы	Дата передачи материалов	К-во дней	Ответственный член группы
A	a. Создание консультативной группы b. Пояснительная записка о концепции оценки воздействия c. График выполнения работ (график Гантта) d. Техническое задание (задания) для фирмы, проводящей обследование Окончательный вариант письменных комментариев и рекомендаций по предложениям фирм, проводящих обследование e. Окончательный вариант анкеты (анкет) на английском языке с комментариями и рекомендациями, полученными после предварительного теста Протокол исследования Окончательный вариант анкеты на английском языке f. Комплект (комплекты) документов о соблюдении этических принципов g. Вычисления статистической мощности Критерии включения в обследование План формирования выборки в центре или на местах h. Компиляция географических территорий Направление в «эксперимент» и на «контроль» с указанием кода программы Шаблон управляющего файла i. Для обследований исходного состояния: План полевых работ Окончательный вариант учебных материалов Резюме пилотного теста Любые необходимые вторичные данные			

	Отчетные материалы	Дата передачи материалов	К-во дней	Ответственный член группы
А	j. Отчет об исходном состоянии Отчет с обоснованием плана проведения оценки Отчет включает рабочие файлы STATA, таблицы и отчеты, а также презентации в формате PowerPoint. k. Семинары для распространения полученных данных об исходном состоянии l. Окончательный вариант данных и документации об исходном состоянии m. Полугодовые отчеты о ходе выполнения программы Отчеты об анализе причинно-следственных связей в результатах воздействия программы Анализ административных данных для оценки воздействия на предварительных этапах n. Для промежуточных обследований: План полевых работ Окончательный вариант учебных материалов Резюме пилотного теста Любые необходимые вторичные данные o. Промежуточный отчет Промежуточный отчет о воздействии программы Отчет включает файлы STATA, таблицы и отчеты, а также презентации в формате PowerPoint. p. Окончательные данные и документация по промежуточному этапу q. Семинар для распространения данных, полученных на промежуточном этапе			
В	a. Для раунда обследования исходного состояния: Окончательный вариант письменных комментариев по программе обучения и учебным материалам Окончательный вариант инструкции (инструкций) и презентаций в формате PowerPoint Окончательный вариант письменных комментариев и рекомендаций по проведению обучения b. Для раунда обследования исходного состояния: Окончательный словарь данных Письменное резюме протокола ввода данных, включая управление данными на местах, рекомендации в отношении безопасности, описание управления данными, оценку производительности (количество анкет в день, число полных дней)			

	Отчетные материалы	Дата передачи материалов	К-во дней	Ответственный член группы
В	с. Для раунда обследования исходного состояния: Окончательный вариант шаблона управляющего файла с комментариями и рекомендациями Письменные рекомендации относительно управления полевыми работами, включая структуру полевой группы и план управления данными d. Для раунда обследования исходного состояния: Подробное описание реализованных мер по контролю качества и оценка их успешности			
С	а. Аналитические записки б. Мониторинг результатов [название программы]			

6. Предполагаемый график работ и меры организационного характера

Консультации будут требоваться в период от [дата начала] до [дата окончания], при условии наличия средств. Предполагается, что сюда будет входить один раунд обследований исходного состояния, а также конечные обследования.

Группа оценки будет находиться в [название организации/ведомства, принимающей консультирование]. Фирма, выполняющая оценку воздействия, подчиняется непосредственно [название ответственной организации/ведомства]. Все данные, программные средства и отчеты, полученные при проведении оценки воздействия в рамках контракта на оказание услуг, являются собственностью [название ответственной организации/ведомства] и правительства [страны].

приложение 3



Типовая анкета
контрольного обследования
(экспериментальная группа)*

Примечание: * Опрос по данной анкете проводится интервьюером, поэтому ответы кодируются.

А. Общая информация

А1. Полное имя респондента: _____

А2. Дата рождения: день: _____ месяц: _____ год: _____

А3. Пол:

Женщина	1
Мужчина	2

А4. Адрес респондента: _____

А5. Уровень формального школьного образования до вступления в программу

Начальная школа (неполная)	1
Начальная школа (полная)	2
Средняя школа (общая, неполная)	3
Среднее специальное образование (профессионально-техническое, неполное)	4

А6. В какой программе занимался

Программа производственного обучения	1	Перейти к А7
Субсидирование занятости	2	Перейти к А7
Программа работы с испытательным сроком	3	Перейти к А7
Профессиональная подготовка в учебном заведении	4	Перейти к А8
Обучение на рабочем месте	5	Перейти к А8
Программа для самозанятости	6	Перейти к А8

А7. Каков был уровень Вашей заработной платы во время участия в программе?

_____ СПЗ

А8. Занимался в программе с _____ по _____
По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

А9. Каково Ваше мнение о профориентации/рекомендациях/информации, предоставленных во время участия в программе?

Очень полезно	1
Полезно	2
Не полезно	3

А10. Какова была Ваша ситуация в отношении занятости в прошлом месяце? (Выбрать ответ, лучше всего описывающий Вашу нынешнюю ситуацию.)

Занимаюсь учебной/профессиональной подготовкой	1	Перейти к вопросам В
Свободен и активно ищу работу	2	Перейти к вопросам С
Работаю как наемный работник	3	Перейти к вопросам D
Работаю как самозанятый/индивидуальный предприниматель	4	Перейти к вопросам Е
Занят домашними обязанностями (включая уход за детьми)	5	Конец интервью

Нетрудоспособен по болезни или инвалидности	6	Конец интервью
Рантье (независимый, собственный доход)	7	Конец интервью

В. Прохождение профессиональной подготовки

В1. Была ли у Вас работа в какой-либо период с момента окончания программы, в которой Вы занимались?

Да	1	Перейти к В2
Нет	2	Перейти к В10

В2. По какой специальности/в какой отрасли была эта работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

В3. Какой по характеру продолжительности была эта занятость?

Бессрочная	1
Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев)	2
Сезонная (менее 12 месяцев)	3
Другое (просьба указать) _____	4

В4. Сколько времени она длилась? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

В5. Сколько составляла Ваша средняя заработная плата на этой работе? _____

В6. Сколько составлял Ваш средний доход во время участия в программе? _____

В7. Какова была причина увольнения с работы?

Меня уволили	1	Перейти к В8
Я уволился по собственному желанию	2	Перейти к В9

В8. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков	1
Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся у меня профессиональные навыки	2
Недостаточный опыт работы	3
Предприятие должно было уменьшить объем производства/уволить работников	4
Меня сочли слишком молодым/слишком старым	5
Потому что я мужчина/женщина	6
Дискриминация, предубеждения	7
Другое (просьба указать) _____	8

ПЕРЕЙТИ К В10

В9. Почему Вы уволились из компании?

- | | |
|---|---|
| Хотел получить дополнительную профессиональную подготовку | 1 |
| Нашел другую работу | 2 |
| Низкий уровень заработной платы | 3 |
| Плохие условия труда | 4 |
| Дискриминация, предубеждения | 5 |
| Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) | 6 |
| Другое (просьба указать) _____ | 7 |

В10. Через сколько месяцев/лет Вы закончите свою нынешнюю профессиональную подготовку? _____ месяцев/лет

В11. Что Вы планируете делать после окончания нынешней программы профессиональной подготовки?

- | | | |
|--|---|-----------------------|
| Искать работу | 1 | Перейти к В12 |
| Начать деятельность по принципу самозанятости | 2 | Перейти к В14 |
| Остаться дома (личные или домашние обязанности) | 3 | Конец интервью |
| Немедленно заняться дальнейшим образованием / профессиональной подготовкой | 4 | Конец интервью |
| Не знаю | 5 | Конец интервью |

В12. Вы уже начали искать работу?

- | | | |
|-----|---|-----------------------|
| Да |  | Перейти к В13 |
| Нет |  | Конец интервью |

В13. Как Вы ищете работу? (Отметить до четырех методов),

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Через образовательные учреждения /учреждения профессиональной подготовки | |
| | Через службу занятости | 2 |
| | Через ярмарки вакансий | 3 |
| | Через рекламные объявления (газета, интернет и т. д.) | 4 |
| | Через друзей и/или родственников | 5 |
| | Через частное бюро по трудоустройству | 6 |
| | Другое (просьба указать) _____ | 7 |

В14. Какие шаги Вы предприняли для того, чтобы стать самозанятым? (Отметить до четырех методов)

- | | |
|---|---|
| Посещал курсы по самозанятости | 1 |
| Обращался за кредитом в коммерческий банк | 2 |
| Обращался в программу выдачи гранта/кредита | 3 |
| Взял деньги в займы у семьи/родственников | 4 |
| Привлек делового партнера | 5 |
| Другое (просьба указать) _____ | 6 |

Конец интервью

С. Безработный

С1. Была ли у Вас работа в какой-либо период с момента окончания программы, в которой Вы занимались?

- | | | |
|-----|---|---------------|
| Да | 1 | Перейти к С2 |
| Нет | 2 | Перейти к С10 |

С2. По какой специальности/в какой отрасли была эта работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

С3. Какой по характеру продолжительности была эта занятость?

- | | |
|--|---|
| Бессрочная | 1 |
| Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев) | 2 |
| Сезонная (менее 12 месяцев) | 3 |
| Другое (просьба указать) _____ | 4 |

С4. Сколько времени она длилась? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

С5. Сколько составляла Ваша средняя заработная плата на этой работе? _____

С6. Сколько составлял Ваш средний доход во время участия в программе? _____

С7. Какова была причина увольнения с работы?

- | | | |
|------------------------------------|---|--------------|
| Меня уволили | 1 | Перейти к С8 |
| Я уволился по собственному желанию | 2 | Перейти к С9 |

С8. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

- | | |
|---|---|
| Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков | 1 |
| Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся у меня профессиональные навыки | 2 |
| Недостаточный опыт работы | 3 |
| Предприятие должно было уменьшить объем производства/уволить работников | 4 |
| Меня сочли слишком молодым/слишком старым | 5 |
| Потому что я мужчина/женщина | 6 |
| Дискриминация, предубеждения | 7 |
| Другое (просьба указать) _____ | 8 |

ПЕРЕЙТИ К С10

С9. Почему Вы уволились из компании?

Хотел получить дополнительную профессиональную подготовку	1
Низкий уровень заработной платы	2
Плохие условия труда	3
Дискриминация, предубеждения	4
Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности)	5
Другое (просьба указать) _____	6

С10. Сколько времени Вы готовы работать и активно ищете работу?

_____ месяцев

С11. Как Вы ищете работу? (Отметить до четырех способов)

Через службу занятости	1
Через ярмарки вакансий	2
Через рекламные объявления (газета, Интернет и т.д.)	3
Через друзей или родственников	4
Через частное бюро по трудоустройству	5
Другое (просьба указать) _____	6

С12. Что, по Вашему мнению, является основным препятствием для нахождения работы?

Отсутствие образования/недостаточное образование	1
Отсутствие возможностей соответствующей профессиональной подготовки	2
Требования для работы выше, чем полученное мной образование/ профессиональная подготовка	3
Отсутствие опыта работы	4
Недостаточное количество доступных рабочих мест	5
Меня сочли слишком молодым	6
Потому что я мужчина/женщина	7
Дискриминация, предубеждения	8
Низкая заработная плата на предлагаемых рабочих местах	9
Плохие условия труда на предлагаемых рабочих местах	10
Другое (просьба указать) _____	11

С13. Считаете ли Вы, что программа, в которой Вы участвовали, будет полезна для получения работы?

Очень полезна	1
В некоторой мере полезна	2
Не полезна	3
Не знаю	4

Конец интервью

D. Работники

D1. Работаете ли Вы у того же самого работодателя, у которого Вы работали во время программы?

Да
Нет



Перейти к D8

Перейти к D2

D2. Кто был работодателем во время Вашей программы?

Название компании: _____

Отрасль: _____

D3. По какой специальности / к какой отрасли принадлежит программа, в которой Вы занимались?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

D4. Сколько составлял Ваш средний доход во время участия в программе? _____

D5. Какова была причина увольнения от работодателя?

Меня уволили

1

Перейти к D6

Я уволился по собственному желанию

2

Перейти к D7

D6. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков 1

Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся 2

у меня профессиональные навыки 3

Недостаточный опыт работы 4

Предприятие должно было уменьшить объем производства/ 5

уволить работников 6

Меня сочли слишком молодым/слишком старым 7

Потому что я мужчина/женщина 8

Дискриминация, предубеждения _____

Другое (просьба указать) _____

ПЕРЕЙТИ К D8

D7. Почему Вы уволились из компании?

Нашел другую работу 1

Низкий уровень заработной платы 2

Плохие условия труда 3

Дискриминация, предубеждения 4

Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) 5

Другое (просьба указать) _____ 6

D8. Просьба дать сведения о своем нынешнем работодателе:

Название компании: _____
Отрасль: _____
Число рабочих: _____

D9. По какой специальности / в какой отрасли находится Ваша нынешняя работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

D10. Каков характер Вашей занятости по продолжительности?

Бессрочная	1
Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев)	2
Сезонная (менее 12 месяцев)	3
Другое (просьба указать) _____	4

D11. Когда Вы начали свою нынешнюю работу? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

D12. Имеете ли Вы в своей нынешней работе право на следующее?

Льгота/выплата	Да	Нет
1. Транспорт или возмещение проездных расходов	_____	_____
2. Питание или возмещение расходов на питание	_____	_____
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск (время каникул)	_____	_____
4. Оплата больничного листа	_____	_____
5. Пенсия/страхование по старости	_____	_____
6. Выходное пособие/вознаграждение по окончании службы в компании	_____	_____
7. Оплата медицинской страховки	_____	_____
8. Премия/вознаграждение за хорошую работу	_____	_____
9. Взносы в систему социального страхования	_____	_____
10. Образовательные или учебные курсы	_____	_____
11. Охрана труда/защитное оборудование, спецодежда	_____	_____
12. Учреждения по уходу за детьми	_____	_____
13. Другое (просьба указать) _____	_____	_____

D13. Сколько Вы зарабатываете в настоящее время? _____

D14. Сколько Вы зарабатывали до программы? _____

D15. Когда Вы заканчивали программу, Вы ожидали зарабатывать:

Больше чем сейчас	1
Меньше чем сейчас	2
Примерно столько же	3
Не знаю	4

D16. Связано ли Ваше нынешнее занятие с профессиональной подготовкой/работой, которую Вы выполняли во время программы?

Да ☐
Нет ☐

D17. Какой вид знаний, по Вашему мнению, прежде всего необходим для эффективного выполнения Вашей нынешней работы?

Теоретические	1
Практические	2
Опыт	3
Теоретические и практические	4
Теоретические и опыт	5

D18. Применяете ли Вы в своей работе то, чему Вы научились во время программы?

Нет	1	Перейти к D20
Немного	2	Перейти к D19
Много	3	Перейти к D19

D19. Из всего, чему Вы научились во время программы, что является самым полезным для Вашей работы?

Использование машин/инструментов	1
Теоретическая подготовка	2
Рекомендации коллег по работе	3

D20. Используете ли Вы в своей работе оборудование, подобное использовавшемуся во время программы?

Да ☐
Нет ☐

D21. Был ли получен во время программы опыт, позволяющий Вам успешно выполнять Вашу нынешнюю работу?

Да ☐ **Перейти к D23**
Нет ☐ **Перейти к D22**

D22. Почему?

Программа не дала соответствующий опыт	1
Программа не дала теоретические знания	2
Программа не дала полезные навыки	3
Программа была слишком короткой	4
Программа была слишком длинной	5
Другое (просьба указать) _____	6

D23. По Вашему мнению, окупил ли себя участие в программе?

Да ☐ **Перейти к D24**
Нет ☐ **Перейти к D25**

D24. Если, по Вашему мнению, окупилось, то почему Вы так считаете?

- | | |
|--|---|
| Я получил хорошую работу | 1 |
| Я зарабатываю больше денег, чем до программы | 2 |
| Я пользуюсь большим уважением, чем человек без профессиональной подготовки | 3 |
| Открылись новые возможности для занятости и продвижения | 4 |

D25. Если, по Вашему мнению, не окупилось, то почему Вы так считаете?

- | | |
|--|---|
| Я не получил хорошую работу | 1 |
| Я не зарабатываю больше, чем заработал бы в любом случае | 2 |
| У меня низкий статус на работе | 3 |
| Возможности для продвижения не появились | 4 |

Конец интервью

Е. Самозанятость

Е1. Была ли у Вас когда-либо оплачиваемая работа до начала самозанятости?

- | | | |
|-----|--|--------------|
| Да |  | Перейти к Е2 |
| Нет |  | Перейти к Е9 |

Е2. Кто был Вашим работодателем? Название компании: _____

Е3. По какой специальности / в какой отрасли была Ваша предыдущая работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

Е4. Какой по характеру продолжительности была эта занятость?

- | | |
|--|---|
| Бессрочная | 1 |
| Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев) | 2 |
| Сезонная (менее 12 месяцев) | 3 |
| Другое (просьба указать), _____ | 4 |

Е5. Сколько времени она длилась? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

Е6. Какова была причина увольнения с работы?

- | | | |
|------------------------------------|---|--------------|
| Меня уволили | 1 | Перейти к Е7 |
| Я уволился по собственному желанию | 2 | Перейти к Е8 |

Е7. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков	1
Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся у меня профессиональные навыки	2
Недостаточный опыт работы	3
Предприятие должно было уменьшить объем производства/уволить работников	4
Меня сочли слишком молодым/слишком старым	5
Потому что я мужчина/женщина	6
Дискриминация, предубеждения	7
Другое (просьба указать) _____	8

Е8. Почему Вы уволились из компании?

Хотел открыть свой бизнес	1
Низкий уровень заработной платы	2
Плохие условия труда	3
Дискриминация, предубеждения	4
Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности)	5
Другое (просьба указать) _____	6

Е9. Почему Вы выбрали самозанятость?

Не мог найти оплачиваемую работу	1
Большая независимость в качестве самозанятого/индивидуального предпринимателя	2
Более гибкие часы работы	3
Более высокий уровень дохода	4
Другое (просьба указать) _____	5

Е10. Когда Вы создали свой нынешний бизнес? Месяц: _____ Год: _____

Е11. В какой отрасли работает Ваше предприятие/организация?

(Отрасль, ОКВЭД) _____

Е12. Где Вы в основном делаете свою работу?

В своем доме (никакого специального помещения для работы)	1
Помещение для работы в доме или пристройке к дому (например, гаражная распродажа)	2
Фабрика, офис, мастерская, магазин вне Вашего дома	3
Ферма или отдельный участок сельскохозяйственной земли	4
Дома или рабочие места клиентов	5
Стройплощадки	6
Рынки, ярмарки, уличный киоск	7
Отсутствие фиксированного места (мобильный офис)	8

Е13. Кому Вы главным образом продаете товары или услуги?

Частные лица или домохозяйства	1
Предприятия малого бизнеса, торговцы	2
Посредники, агенты, подрядчики	3
Крупные магазины или предприятия на внутреннем рынке	4
Мировой рынок, экспортные продукты	5
Государственные ведомства/государственные предприятия	6
Другое (просьба указать) _____	7

Е14. Помогает ли Вам кто-либо в Вашем бизнесе/экономической деятельности?

Наемные работники	1	Сколько? _____
Члены семьи	2	Сколько? _____
Никакой помощи, работаю один	3	

Е15. Где Вы взяли деньги для начала Вашего нынешнего дела?
(Присвоить код всем соответствующим пунктам)

Собственные сбережения	1
Сбережения других членов семьи	2
Ссуда от семьи и/или друзей	3
Кредит от банка или коммерческого учреждения	4
Грант ГСЗ	5
Кредит/помощь от государственного учреждения	6
Кредит/помощь от неправительственной организации, донорского проекта и т.д.	7
Средства сберегательно-кредитного учреждения	8
Другое (просьба указать) _____	9

Е16. Есть ли у Вас еще непогашенные ссуды (кредиты) для бизнеса?

Да ☐

Нет ☐

Е17. Есть ли у Вашего бизнеса/предприятия торговая лицензия?

Да ☐

Нет ☐

Е18. Ваш бизнес/экономическая деятельность:

Приносит прибыль?	1
Приносит убытки?	2
Находится на уровне безубыточности?	3

Е19. Сколько составляет Ваш ежемесячный доход? _____ СПЗ

Е20. Считаете ли Вы, что программа, в которой Вы участвовали, была Вам полезна для создания бизнеса?

- | | |
|--------------------------|---|
| Очень полезна | 1 |
| В некоторой мере полезна | 2 |
| Не полезна | 3 |
| Не знаю | 4 |

Е21. Сколько времени Вы искали работу, прежде чем создали свой нынешний бизнес?

_____ месяцев

Е22. Что, по Вашему мнению, было основным препятствием для нахождения хорошей работы?

- | | |
|---|----|
| Отсутствие образования/недостаточное образование | 1 |
| Отсутствие возможностей соответствующей профессиональной подготовки | 2 |
| Требования для работы выше, чем полученное мной образование/профессиональная подготовка | 3 |
| Отсутствие опыта работы | 4 |
| Недостаточное количество доступных рабочих мест | 5 |
| Меня сочли слишком молодым | 6 |
| Потому что я мужчина/женщина | 7 |
| Дискриминация, предубеждения | 8 |
| Низкая заработная плата на предлагаемых рабочих местах | 9 |
| Плохие условия труда на предлагаемых рабочих местах | 10 |
| Другое (просьба указать) _____ | 11 |

Конец интервью

Приложение 4



Типовая анкета контрольного обследования (контрольная группа)*

Примечание: * Опрос по данной анкете проводится интервьюером, поэтому ответы кодируются.

А. Общая информация

А1. Полное имя респондента: _____

А2. Дата рождения: день: _____ месяц: _____ год: _____

А3. Пол:

Женщина	1
Мужчина	2

А4. Адрес респондента: _____

А5. Уровень общего школьного образования

(Неполная) начальная школа	1
Начальная школа (полная)	2
Средняя школа (полная, неполная)	3
Среднее специальное образование (профессионально-техническое, неполное)	4

А6. Какова была Ваша ситуация с занятостью в течение прошлого месяца?
(Выбрать ответ, который лучше всего описывает Вашу нынешнюю ситуацию.)

Занимаюсь учебной/профессиональной подготовкой	1	Перейти к вопросам В
Свободен и активно ищу работу	2	Перейти к вопросам С
Работаю как наемный работник	3	Перейти к вопросам D
Работаю как самозанятый/индивидуальный предприниматель	4	Перейти к вопросам E
Занят домашними обязанностями (включая уход за детьми)	5	Конец интервью
Нетрудоспособен по болезни или инвалидности	6	Конец интервью
Рантье (независимый, собственный доход)	7	Конец интервью

В. Профессиональная подготовка

В1. Вы когда-нибудь работали по найму?

Да	1	Перейти к В2
Нет	2	Перейти к В10

В2. По какой специальности / в какой отрасли была Ваша предыдущая работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

В3. Какой по характеру продолжительности была эта занятость?

Бессрочная	1
Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев)	2
Сезонная (менее 12 месяцев)	3
Другое (просьба указать) _____	4

В4. Сколько времени она длилась? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев.)

_____ (месяцев/лет)

В5. Сколько составляла Ваша средняя заработная плата на этой работе? _____

В6. Какова была причина увольнения с работы?

- | | | |
|------------------------------------|---|---------------------|
| Меня уволили | 1 | Перейти к В7 |
| Я уволился по собственному желанию | 2 | Перейти к В8 |

В7. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

- | | |
|---|---|
| Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков | 1 |
| Требования для выполнения работы выше, чем полученное образование/профессиональная подготовка | 2 |
| Недостаточный опыт работы | 3 |
| Предприятие должно было уменьшить объем производства/уволить работников | 4 |
| Меня сочли слишком молодым/слишком старым | 5 |
| Потому что я мужчина/женщина | 6 |
| Дискриминация, предубеждения | 7 |
| Другое (просьба указать) _____ | 8 |

ПЕРЕЙТИ К В9

В8. Почему Вы уволились из компании?

- | | |
|---|---|
| Хотел получить дополнительную профессиональную подготовку | 1 |
| Нашел другую работу | 2 |
| Низкий уровень заработной платы | 3 |
| Плохие условия труда | 4 |
| Дискриминация, предубеждения | 5 |
| Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) | 6 |
| Другое (просьба указать) _____ | 7 |

В9. Через сколько месяцев/лет Вы закончите свою нынешнюю профессиональную подготовку?

_____ месяцев/лет

В10. Что Вы планируете делать после завершения Вашей нынешней программы профессиональной подготовки?

- | | | |
|--|---|-----------------------|
| Искать работу | 1 | Перейти к В11 |
| Начать деятельность по принципу самозанятости | 2 | Перейти к В13 |
| Оставаться дома (личные или семейные обязанности) | 3 | Конец интервью |
| Немедленно заняться дальнейшим образованием / профессиональной подготовкой | 4 | Конец интервью |
| Не знаю | 5 | Конец интервью |

В11. Вы уже начали искать работу?

- | | | |
|-----|---|-----------------------|
| Да |  | Перейти к В12 |
| Нет |  | Конец интервью |

В12. Как Вы ищете работу? (Отметить до четырех методов),

- | | |
|---|---|
| Через образовательные учреждения / | |
| профессиональной подготовки | 1 |
| Через службу занятости | 2 |
| Через ярмарки вакансий | 3 |
| Через рекламные объявления (газета, интернет и т. д.) | 4 |
| Через друзей и/или родственников | 5 |
| Через частное бюро по трудоустройству | 6 |
| Другое (просьба указать) _____ | 7 |

В13. Какие шаги Вы предприняли для того, чтобы стать самозанятым?
(Отметить до четырех методов)

- | | |
|---|---|
| Посещал курсы по самозанятости | 1 |
| Обращался за кредитом в коммерческий банк | 2 |
| Обращался в программу выдачи гранта/кредита | 3 |
| Взял деньги взаймы у семьи/родственников | 4 |
| Привлек делового партнера | 5 |
| Другое (просьба указать) _____ | 6 |

Конец интервью

С. Безработный

С1. Вы когда-нибудь работали по найму?

- | | | |
|-----|---|----------------------|
| Да | 1 | Перейти к С2 |
| Нет | 2 | Перейти к С10 |

С2. По какой специальности / в какой отрасли была Ваша предыдущая работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

С3. Какой по характеру продолжительности была эта занятость?

- | | |
|--|---|
| Бессрочная | 1 |
| Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев) | 2 |
| Сезонная (менее 12 месяцев) | 3 |
| Другое (просьба указать) _____ | 4 |

С4. Сколько времени она длилась? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

С5. Сколько составляла Ваша средняя заработная плата на этой работе? _____

С6. Какова была причина увольнения с работы, которую Вы имели?

- | | | |
|------------------------------------|---|---------------------|
| Меня уволили | 1 | Перейти к С7 |
| Я уволился по собственному желанию | 2 | Перейти к С8 |

С7. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

- | | |
|---|---|
| Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков | 1 |
| Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся у меня профессиональные навыки | 2 |
| Недостаточный опыт работы | 3 |
| Предприятие должно было уменьшить объем производства/уволить работников | 4 |
| Меня сочли слишком молодым/слишком старым | 5 |
| Потому что я мужчина/женщина | 6 |
| Дискриминация, предубеждения | 7 |
| Другое (просьба указать) _____ | 8 |

ПЕРЕЙТИ К С9

С8. Почему Вы уволились из компании?

- | | |
|---|---|
| Нашел другую работу | 1 |
| Низкий уровень заработной платы | 2 |
| Плохие условия труда | 3 |
| Дискриминация, предубеждения | 4 |
| Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) | 5 |
| Другое (просьба указать) _____ | 6 |

С9. Сколько времени Вы готовы работать и активно ищите работу?
_____ месяцев

С10. Как Вы ищите работу? (Отметить до четырех способов)

- | | |
|---|---|
| Через службу занятости | 1 |
| Через ярмарки вакансий | 2 |
| Через рекламные объявления (газета, интернет и т. д.) | 3 |
| Через друзей или родственников | 4 |
| Через частное бюро по трудоустройству | 5 |
| Другое (просьба указать) _____ | 6 |

С11. Что, по Вашему мнению, является основным препятствием для нахождения работы?

- | | |
|--|----|
| Отсутствие образования/недостаточное образование | 1 |
| Отсутствие возможностей соответствующей профессиональной подготовки | 2 |
| Требования для выполнения работы выше, чем полученное мной образование/профессиональная подготовка | 3 |
| Отсутствие опыта работы | 4 |
| Недостаточное количество доступных рабочих мест | 5 |
| Меня сочли слишком молодым | 6 |
| Потому что я мужчина/женщина | 7 |
| Дискриминация, предубеждения | 8 |
| Низкая заработная плата на предлагаемых рабочих местах | 9 |
| Плохие условия труда на предлагаемых рабочих местах | 10 |
| Другое (просьба указать) _____ | 11 |

Конец интервью

D. Работники

D1. Вы когда-нибудь работали по найму до Вашей нынешней работы?

Да
Нет



Перейти к D2
Перейти к D8

D2. Кто был Вашим работодателем?

Название компании: _____

D3. По какой специальности / в какой отрасли была Ваша предыдущая работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

D4. Сколько Вы зарабатывали? _____

D5. Какова была причина увольнения с работы?

Меня уволили

1

Перейти к D6

Я уволился по собственному желанию

2

Перейти к D7

D6. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков 1

Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся
у меня профессиональные навыки 2

Недостаточный опыт работы 3

Предприятие должно было уменьшить объем производства/
уволить работников 4

Меня сочли слишком молодым/слишком старым 5

Потому что я мужчина/женщина 6

Дискриминация, предубеждения 7

Другое (просьба указать) _____ 8

ПЕРЕЙТИ К D8

D7. Почему Вы уволились из компании?

Нашел другую работу 1

Низкий уровень заработной платы 2

Плохие условия труда 3

Дискриминация, предубеждения 4

Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) 5

Другое (просьба указать) _____ 6

D8. Просьба дать сведения о своем нынешнем работодателе:

Название компании: _____

Отрасль: _____

Число рабочих: _____

D9. По какой специальности / в какой отрасли находится Ваша нынешняя работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

D10. Какая это занятость?

Бессрочная	1
Ограниченная продолжительность (12–36 месяцев)	2
Сезонная (менее 12 месяцев)	3
Другое (просьба указать) _____	4

D11. Когда Вы начали свою нынешнюю работу? (Если меньше двух лет, указать количество месяцев)

_____ (месяцев/лет)

D12. Имеете ли Вы в своей нынешней работе право на следующее?

Льгота/выплата	Да	Нет
1. Транспорт или возмещение проездных расходов	_____	_____
2. Питание или возмещение расходов на питание	_____	_____
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск (время каникул)	_____	_____
4. Оплата больничного листа	_____	_____
5. Пенсия/страхование по старости	_____	_____
6. Выходное пособие/вознаграждение по окончании службы в компании	_____	_____
7. Оплата медицинской страховки	_____	_____
8. Премия/вознаграждение за хорошую работу	_____	_____
9. Взносы в систему социального страхования	_____	_____
10. Образовательные или учебные курсы	_____	_____
11. Охрана труда/защитное оборудование, спецодежда	_____	_____
12. Учреждения по уходу за детьми	_____	_____
13. Другое (просьба указать) _____	_____	_____

D13. Сколько Вы зарабатываете в настоящее время? _____

D14. Какой вид знаний, по Вашему мнению, прежде всего необходим для эффективного выполнения Вашей нынешней работы?

Теоретические	1
Практические	2
Опыт	3
Теоретические и практические	4
Теоретические и опыт	5

Конец интервью

Е. Самозанятость

Е1. Была ли у Вас когда-либо оплачиваемая работа до начала самозанятости?

Да
Нет



Перейти к Е2
Перейти к Е8

Е2. Кто был Вашим работодателем?

Название компании: _____

Е3. По какой специальности / в какой отрасли была Ваша предыдущая работа?

По (специальности) _____ (отрасль, ОКВЭД) _____

Е4. Сколько Вы зарабатывали? _____

Е5. Какова была причина увольнения с работы?

Меня уволили

1

Перейти к Е6

Я уволился по собственному желанию

2

Перейти к Е7

Е6. Как Вы думаете, почему компания Вас уволила?

Неподходящий, низкий уровень профессиональных навыков 1

Требования для выполнения работы выше, чем имеющиеся 2

у меня профессиональные навыки 3

Недостаточный опыт работы 4

Предприятие должно было уменьшить объем производства/ 5

уволить работников 6

Меня сочли слишком молодым/слишком старым 7

Потому что я мужчина/женщина 8

Дискриминация, предубеждения 9

Другое (просьба указать) _____ 10

ПЕРЕЙТИ К Е8

Е7. Почему Вы уволились из компании?

Хотел начать собственное дело 1

Низкий уровень заработной платы 2

Плохие условия труда 3

Дискриминация, предубеждения 4

Личные/семейные причины (личные/семейные обязанности) 5

Другое (просьба указать) _____ 6

Е8. Почему Вы выбрали самозанятость?

Не мог найти оплачиваемую работу 1

Большая независимость в качестве самозанятого/ 2

индивидуального предпринимателя 3

Более гибкие часы работы 4

Более высокий уровень дохода 5

Другое (просьба указать) _____ 6

Е9. Когда Вы создали свой нынешний бизнес? Месяц: _____ Год: _____

Е10. В которой отрасли работает Ваше предприятие/организация?

(Отрасль, ОКВЭД) _____

Е11. Где Вы в основном делаете свою работу?

- | | |
|---|---|
| В своем доме (никакого специального помещения для работы) | 1 |
| Помещение для работы в доме или пристройке к дому (например, гаражная распродажа) | 2 |
| Фабрика, офис, мастерская, магазин вне Вашего дома | 3 |
| Ферма или отдельный участок сельскохозяйственной земли | 4 |
| Дома или рабочие места клиентов | 5 |
| Стройплощадки | 6 |
| Рынки, ярмарки, уличный киоск | 7 |
| Отсутствие фиксированного места (мобильный офис) | 8 |

Е12. Кому Вы главным образом продаете товары или услуги?

- | | |
|--|---|
| Частные лица или домохозяйства | 1 |
| Предприятия малого бизнеса, торговцы | 2 |
| Посредники, агенты, подрядчики | 3 |
| Крупные магазины или предприятия на внутреннем рынке | 4 |
| Мировой рынок, экспортные продукты | 5 |
| Государственные ведомства /государственные предприятия | 6 |
| Другое (просьба указать) _____ | 7 |

Е13. Помогает ли Вам кто-либо в Вашем бизнесе/экономической деятельности?

- | | | |
|------------------------------|---|----------------|
| Наемные работники | 1 | Сколько? _____ |
| Члены семьи | 2 | Сколько? _____ |
| Никакой помощи, работаю один | 3 | |

Е14. Где Вы взяли деньги для начала Вашего нынешнего дела?
(Присвоить код всем соответствующим пунктам)

- | | |
|---|---|
| Собственные сбережения | 1 |
| Сбережения других членов семьи | 2 |
| Ссуда от семьи и/или друзей | 3 |
| Кредит от банка или коммерческого учреждения | 4 |
| Грант ГСЗ | 5 |
| Кредит/помощь от государственного учреждения | 6 |
| Кредит/помощь от неправительственной организации, донорского проекта и т.д. | 7 |
| Средства сберегательно-кредитного учреждения | 8 |
| Другое (просьба указать) _____ | 9 |

Е15. Есть ли у Вас еще непогашенные ссуды (кредиты) для бизнеса?

Да ☐

Нет ☐

Е16. Есть ли у Вашего бизнеса/предприятия торговая лицензия?

Да ☒
Нет ☐

Е17. Ваш бизнес/экономическая деятельность:

Приносит прибыль	1
Приносит убытки	2
Находится на уровне безубыточности	3

Е18. Сколько составляет Ваш ежемесячный доход? _____ СПЗ

Е19. Сколько времени Вы искали работу, прежде чем создали свой нынешний бизнес?

_____ месяцев

Е20. Что, по Вашему мнению, было основным препятствием для нахождения хорошей работы?

Отсутствие образования/недостаточное образование	1
Отсутствие возможностей соответствующей профессиональной подготовки	2
Требования для выполнения работы выше, чем полученное мной образование/профессиональная подготовка	3
Отсутствие опыта работы	4
Недостаточное количество доступных рабочих мест	5
Меня сочли слишком молодым	6
Потому что я мужчина/женщина	7
Дискриминация, предубеждения	8
Низкая заработная плата на предлагаемых рабочих местах	9
Плохие условия труда на предлагаемых рабочих местах	10
Другое (просьба указать) _____	11

Конец интервью

Приложение 5



Типовой план табулирования данных контрольного обследования

Все данные должны быть разбиты по половозрастным группам (15–19 лет; 20–24 года; 25–29 лет).

Сводные таблицы

1. От общего числа респондентов: число и процент тех, кто всегда имел работу после окончания программы.
2. От общего числа респондентов: число и процент тех, кто занимается образованием, является безработным, работает по найму, работает по принципу самозанятости и неактивных.

Для тех, кто занимается учебной или профессиональной подготовкой

3. Число и процент тех, кто планирует искать работу или начать работу в качестве самозанятого.
4. Для тех, кто уже ищет работу: число и процент с разбивкой по методу поиска работы.
5. Для тех, кто планирует самозанятость: число и процент с разбивкой по предпринятым действиям.

Для тех, кто является безработным

6. Число и процент тех, кто ищет работу больше шести месяцев.
7. Число и процент с разбивкой по методу поиска работы.
8. Число и процент с разбивкой по препятствиям к нахождению работы.

Для тех, кто работает по найму

9. Число и процент с разбивкой по продолжительности работы (1–3 месяца, 3–6 месяцев, больше 6 месяцев).
10. Число и процент с разбивкой по постоянной, временной и сезонной работе.
11. Число и процент тех, кто работает на условиях полной занятости.
12. Число и процент с разбивкой по типу и размеру предприятия.
13. Число и процент с разбивкой по секторам экономики.
14. Число и процент с разбивкой по специальности.
15. Число и процент тех, кто занят в неформальной экономике.
16. Число и процент с разбивкой по чистому месячному заработку.
17. Число и процент тех, кто использует знания, приобретенные во время программы, в своей нынешней работе.

Для тех, кто работает в качестве самозанятого

18. Число и процент с разбивкой по продолжительности бизнес-деятельности (меньше 6 месяцев, больше 6 месяцев).
19. Число и процент с разбивкой по отраслям экономики.
20. Число и процент тех, кто нанимает дополнительных работников.
21. Число и процент тех, у кого есть хорошие перспективы.
22. Процент тех, кто неформально работает по принципу самозанятости.
23. Число и процент с разбивкой по чистому месячному доходу.
24. Число и процент тех, кто использует знания, приобретенные во время программы, в своей нынешней работе.