

Проект

« Краткосрочные высококачественные исследования, нацеленные на поддержку деятельности в рамках Восточного Партнерства»

HiQSTEP

Политика и практика идентификации и предвидения
потребностей в квалификациях в регионе Восточного
партнерства -
Межстрановой отчет

Лиззи Фейлер

Lizzi.feiler@gmail.com

<i>Первый проект отчета представлен в ЕФО:</i>	30.07.2014
<i>Финальный проект отчета представлен в ЕФО:</i>	10.09.2014
<i>Финальная версия отчета утверждена</i>	22.09.2014

Предисловие

Данное межстрановое исследование на тему идентификации и предвидения спроса и предложения квалификаций в регионе Восточного партнерства (ВП) является частью проекта **«Краткосрочные высококачественные исследования, нацеленные на поддержку деятельности в рамках Восточного Партнерства – HiQSTEP, EuropeAid/132574 /C/SER/Multi»**, реализуемого международным консорциумом под руководством компании «Kantor Management Consultants». Это исследование было проведено с целью поддержки деятельности Платформы II – «Экономическая интеграция и конвергенция с отраслевыми политиками ЕС» – Восточного партнерства.

Рабочая программа Платформы II Восточного партнерства определила предвидение и обеспечение соответствия квалификаций приоритетным направлением деятельности, в котором страны Восточного партнерства будут сотрудничать с ЕС на протяжении многих лет. Тематической работой в этом направлении руководит Европейский Фонд Образования (ЕФО) при содействии Генерального директората по вопросам занятости, социальным делам и общественной интеграции.

Данное исследование под руководством Лиззи Фейлер, руководителя группы исследований, проводилось исследовательской группой, в состав которой входили национальные эксперты: Арайик Навоян (Армения), Амин Чарказов (Азербайджан), Юрий Загуменнов (Беларусь), Лела Маисурадзе (Грузия), Виорика Антонов (Республика Молдова) и Лариса Лисогор (Украина).

Методическое руководство осуществлялось директором исследования, экспертом проекта HiQSTEP Габриэле Бонафеде, а общее руководство Пшемиславом Мусялковски, руководителем Проекта HiQSTEP.

Отдельная благодарность выражается национальным заинтересованным сторонам из всех шести стран за предоставление информации в различных опросах и заполнение опросников, а также Ане Андрик, Кристине Мереута и Тимо Куусела из ЕФО за их крайне важные отзывы и информацию.

Сентябрь 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Краткое содержание	5
Аббревиатуры и сокращения	9
1. Введение.....	10
1.1 Цели и подход данного исследования.....	10
1.2 Идентификация и предвидение квалификаций – основные понятия и термины	12
1.3 Значение предвидения квалификаций для переходных экономик	15
2. Сходства и различия в странах Восточного партнерства – краткий анализ ситуации	15
2.1 Макроэкономический контекст.....	16
2.2 Основные характеристики преобразований.....	20
2.3 Инвестиции в человеческий капитал	23
2.4 Основные показатели рынка труда.....	23
2.5 Несоответствие квалификаций	25
3. Наличие данных о рынке труда.....	28
4. Действующие практика и процедуры идентификации и предвидения квалификаций в странах ВП	33
4.1 Практика и процедуры, используемые в странах ВП	33
4.2 Предварительный анализ недоработок.....	42
5. Анализ институциональных механизмов и политики	45
6. Выводы и основные идеи	50
Приложения.....	53
A1 Библиография	53
A2 Перечень таблиц и рисунков	55
A3 Наличие данных в регионе ВП	56
A4 Обзор практики предвидения, используемой в странах ВП	60
A5 Список опрошенных национальных заинтересованных сторон	72
A6 Стандартный опросник, используемый для проведения интервью	75
A7 Сводные результаты опросников, полученных от ключевых национальных заинтересованных сторон	98
A8 Рекомендации по формированию национальных отчетов	106

Краткое содержание

Исследование «Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях» проводилось в рамках Проекта HiQSTEP¹ в поддержку деятельности Восточного партнерства (ВП)² в контексте Платформы II, «Экономическая интеграция и конвергенция с отраслевыми политиками ЕС». Этот межстрановой отчет составлен на основе национальных отчетов Армении, Азербайджана, Беларуси, Грузии, Республики Молдова и Украины, опросов ключевых национальных заинтересованных сторон и результатов первого заседания группы экспертов, организованного Европейским фондом образования (ЕФО) в июне 2014 года.

В последнее время во всех странах отмечается повышение интереса лиц, принимающих решения, в предвидении будущих потребностей в квалификациях. Наличие всеобъемлющей информации о будущем рассматривается как первоочередная необходимость, лежащая в основе успешной политики, направленной на создание более динамичного рынка труда и преуспевающей экономики.

Цели

Целью проекта предвидения квалификаций в регионе ВП является содействие странам-партнерам в построении эффективных систем идентификации и предвидения потребностей в квалификациях. На начальном этапе был проведен критический анализ текущего положения дел во всех шести странах ВП. Данный анализ предусматривал рассмотрение действующей практики и политики идентификации и предвидения квалификаций, а также краткую оценку наличия данных и институциональных механизмов. Результаты анализа и выявленные недоработки должны послужить основой для разработки перспективных решений для дальнейшего развития систем предвидения квалификаций и повышения их эффективности.

Актуальность прогнозирования квалификаций для региона Восточного партнерства

Страны с переходной экономикой региона ВП испытали на себе серьезные последствия кризиса на рынке труда. Восстановление после приобретения независимости началось с отрицательных показателей, а период роста возобновился только в период между концом 1990-х годов и началом 2000-х. После негативного влияния глобального экономического кризиса 2008-2009 гг., страны вновь вышли на более стабильный путь развития. Но, тем не менее, количество созданных рабочих мест было недостаточным для удовлетворения потребностей в трудоустройстве избыточной рабочей силы и молодых участников рынка труда.

Переход экономики от плановой к рыночной, с последующей приватизацией и реструктуризацией промышленности, спровоцировал крупномасштабную избыточность рабочей силы и сделал неактуальными квалификации старшей возрастной категории. Развивающийся сектор услуг, ведомый новыми технологиями, требует абсолютно других квалификаций, чем те, которые были необходимы для устаревших отраслей промышленности.

Именно в таком контексте страны ВП реформировали свои системы образования и обучения. Лица, принимающие решения, пытаются усовершенствовать методы предвидения будущих потребностей в квалификациях. Наличие всеобъемлющей информации о будущем рассматривается как первоочередная необходимость для успешного формирования

¹ Краткосрочные высококачественные исследования, нацеленные по поддержке деятельности в рамках Восточного партнерства.

² Инициировано в 2009 г., Восточное партнерство – это совместная инициатива ЕС, стран ЕС и восточноевропейских стран партнеров: Армении, Азербайджана, Беларуси, Грузии, Республики Молдовы и Украины.

политического курса, нацеленного на улучшение процесса формирования квалификаций, создание более динамичного рынка труда и повышение конкурентоспособности отраслей промышленности и национальных экономик.

Оценка несоответствия квалификаций

Несоответствие квалификаций рассматривается как препятствие на пути экономического развития и конкурентоспособности. Несоответствия тесно связаны со структурной безработицей и особенно с безработицей среди молодежи. Несоответствие проявляет себя в различных квалификационных пробелах и дисбалансе, таких как чрезмерная образованность, избыток квалификаций, недостаточная квалифицированность, дефицит квалифицированных кадров, устаревание профессии и т.д.

Несоответствия, обнаруженные в странах ВП, оказались намного серьезнее. Недавно подтвержденными формами несоответствия являются: i) Несоответствие между высшим образованием (ВО) и профессиональным образованием и обучением (ПОО). Чрезмерное предложение выпускников ВО (особенно в области экономики и права), и повсеместно отмеченный дефицит выпускников ПОО. ii) Несоответствие между теоретическими знаниями и практическими навыками. Работодатели часто жалуются на отсутствие практических навыков как у выпускников высших учебных заведений, так и у выпускников ПОО. iii) Существует острый дефицит рабочих мест. Количество соискателей, как правило, превышает количество вакансий. Сама по себе безработица не рассматривается как несоответствие, но более подробные данные с разбивкой по уровню образования, полу и регионам необходимы для изучения причин и характеристик структурной безработицы.

Наличие данных о рынке труда

Наличие четких и надежных данных о занятости и безработице, а также о предприятиях, образовании и обучении является необходимым условием для преодоления проблемы несоответствия. Предвидение потребностей в квалификациях начинается с идентификации квалификаций. Разработка профессиональных стандартов, Национальных квалификационных рамок (НКР) и создание функциональных советов квалификаций для ключевых отраслей экономики являются непрерывными процессами во всех странах и основой идентификации и измерения квалификаций.

Информация о рынке труда в странах с переходной экономикой была крайне ограничена в данных. На сегодняшний день все государственные службы статистики регулярно публикуют макро-данные и макро-анализ, основанные на исследованиях бюджетов домашних хозяйств, но практика распространения результатов исследований и их прозрачность варьируются в зависимости от страны. Одного лишь наличия данных недостаточно, они должны доноситься до соответствующих участников и использоваться для конкретных политических действий.

Действующая практика идентификации и предвидения квалификаций

Квалификационная политика, может, с одной стороны, полагаться на рыночные силы, что означает невмешательство и ожидание того, что большинство отдельных участников предпримет правильные меры. С другой стороны, правительство принимает решения на основании нисходящего планирования обеспечения квалификаций посредством запланированных затрат и их результатов в образовании. Национальные отчеты приводят примеры обоих политических подходов.

Все страны ВП (за исключением Грузии) поддерживают, так называемую, «систему государственного заказа», традиционную систему запланированного правительством нисходящего распределения ресурсов и учебных мест (квот) для средних профессиональных и

высших учебных заведений. Целью системы государственного заказа является регулирование будущего предложения квалификаций на основании макроэкономических прогнозов (эконометрических моделей) и отчетов государственных предприятий. Этот подход не охватывает более динамичный частный сектор экономики. Опыт применения других форм детализированного нисходящего планирования систем образования и обучения (например, подходы к планированию трудовых ресурсов, используемые в 1960-х гг.) указывает на то, что механическое применение прогнозирования не приводит к ожидаемым результатам сокращения несоответствия квалификаций.³

В большинстве случаев практика стран ВП на макроуровне нацелена на среднесрочную перспективу. Некоторые страны апробируют новые подходы к формальным количественным прогнозам с более долгосрочной перспективой (Азербайджан, Украина). Государственные службы занятости регулярно разрабатывают краткосрочные прогнозы рынка труда, основываясь на административных данных, которые в основном используются для планирования активных мер на рынке труда (общественные работы, курсы обучения). Кроме того, большинство государственных служб занятости проводят опросы работодателей с различными долями ответивших на опрос и результатами. Критический анализ практики на микроуровне демонстрирует тот факт, что исследования воздействия обучения на деятельность выпускников, перехода от образования к трудовой деятельности и опросы местных работодателей проводятся скорее эпизодически международными и двусторонними донорами и крайне редко становятся регулярной практикой, имеющей устойчивое влияние.

Институциональные механизмы и политика

Национальные ключевые стратегии формируют основу для всеобщего социального и экономического развития. В них не содержится конкретного упоминания о квалификационных аспектах, но они являют собой основу для прогнозирования квалификаций. Они обеспечивают не только обзор того, «что возможно произойдет», но и того, что стратегически желательно, чтобы произошло.

Существует две формы институциональных вызовов. Во-первых, это институциональный пробел между системой образования и системой занятости, который должен быть заполнен для большей эффективности политики обеспечения соответствия и предвидения. Во-вторых, существует пробел между институциональными участниками и частным сектором. Сотрудничество между системой образования и бизнесом может быть укреплено с помощью более активного привлечения социальных партнеров. Наиболее распространенной формой привлечения работодателей является их участие в регулярных опросах. До настоящего времени работодатели не слишком активно предлагали прохождение практики на рабочих местах или стажировку, как составляющую учебной программы; эти подходы требуют юридического обоснования. Нерешенным также остается вопрос установки контактов с малыми предприятиями и неформальной экономикой.

Основные результаты и заключения

Этот первый критический анализ подтвердил тот факт, что лица, принимающие решения, и представители гражданского общества в странах ВП прекрасно осведомлены о необходимости предвидения будущего спроса и предложения квалификаций. Они разделяют ту точку зрения, что квалифицированная и компетентная рабочая сила – это основное условие для создания большего числа более качественных рабочих мест и для увеличения конкурентоспособности предприятий и национальных экономик.

³ Установочный документ ЕФО. Предвидение и соответствие спроса и предложения квалификаций в странах-партнерах ЕФО. Фейлер, и др. 2012.

Проблема несоответствия не может быть решена с помощью одной лишь идеи, что система образования должна изменить свое направление для лучшего удовлетворения потребностей экономики. Намного больше должно быть сделано и со стороны спроса: более инициативная роль должна быть предоставлена работодателям и их представителям; должна быть разработана политика, поддерживающая оптимизацию практики управления человеческими ресурсами и стимулы, активно продвигающие обучение на базе компаний.

Идентификация потребностей в квалификациях является основой предвидения. Надежные данные требуются в той же степени, что и стандарты, и структуры для показателей измерения. Страны ВП располагают достаточно хорошей общей статистической базой, но, в то же время, существуют и пробелы в специфических данных о рынке труда. Существует необходимость в более согласованной и прозрачной информационной системе рынка труда.

Критический анализ подтвердил наличие достаточно большого количества инициатив по идентификации и предвидению спроса и предложения квалификаций в странах ВП. Но эти инициативы чаще всего проводятся несистематически, а их эффективность не прошла надлежащей проверки. Что на самом деле необходимо, так это более продуманный, согласованный и скоординированный подход.

Общее заключение, высказанное заинтересованными сторонами во всех шести странах, состоит в том, что регулярное и эффективное предвидение квалификаций нуждается в координационном органе, созданном на национальном уровне. Заинтересованные стороны также придают особое значение важности обмена опытом и взаимного обучения среди стран ВП, а также участия в сетевых сообществах ЕС. Каждая страна должна решить, где именно установить приоритеты, но уже сейчас можно отметить несколько общих рекомендаций:

- **Усовершенствование баз данных для предвидения квалификаций.** Основной целью должно быть развитие согласованной информационной системы рынка труда (ИСРТ), основанной на надежных данных, поступающих из различных источников.
- **Разработка комплекса подходов.** Для удовлетворения различных потребностей разных участников необходимы различные методы. Комплекс нисходящих и восходящих подходов, объединяющий стратегические политические меры с действиями, выполняемыми рыночными механизмами, может наилучшим образом способствовать преодолению несоответствий.
- **Регулярная координация действий участников.** Поскольку в предвидение квалификаций вовлечено множество участников, их роль должна быть четко определена и скоординирована. Координационный орган нуждается в четком мандате, и он должен быть подчинен высшему руководству страны.

Группа, состоящая из лиц, принимающих решения, и экспертов из всех стран ВП, созданная в июне 2014 г. и координируемая ЕФО (Европейским фондом образования), будет поддерживать национальные механизмы, нацеленные на идентификацию и предвидение потребностей в квалификациях. Она будет важной платформой для обмена опытом и взаимного обучения. Не существует универсального подхода к созданию идеальной системы предвидения квалификаций, которая сможет предсказать будущее и исключить неопределенности. Но для лучшего понимания того, каким образом действует система квалификаций, что возможно произойдет и какие решения сработают наилучшим образом, нужны более эффективные национальные механизмы.

Аббревиатуры и сокращения

Cedefop	Европейский центр развития профессионально-технического образования
CRRC	Центр исследовательских ресурсов Кавказа
ВП	Восточное партнерство
ЕПС	Европейская политика соседства
ЕФО	Европейский фонд образования
ЕС	Европейский Союз
ВВП	Валовой внутренний продукт
ИБДХ	Исследование бюджетов домашних хозяйств
ИЧР	Индекс человеческого развития (ПР ООН)
ВО	Высшее образование
HiQSTEP	Кратковременные высококачественные исследования, нацеленные на поддержку деятельности в рамках Восточного партнерства
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
MOT	Международная организация труда
ISCED	Международная стандартная классификация образования.
ISCO	Международная стандартная классификация занятий
ISIC	Международная стандартная классификация отраслей хозяйственной деятельности
IZA	Институт изучения трудовых отношений, Германия
КМИС	Киевский международный институт социологии
КПРТ	Ключевые показатели рынка труда (База данных MOT)
ИРС	Исследование рабочей силы
ИСРТ	Информационная система рынка труда
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ГСЗ	Государственная служба занятости
НИИР	Научные исследования и разработки
ЕНТДИДМ	Естественные науки, технические дисциплины, инженерное дело и математика
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНЭП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ДЭС ООН	Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН
ПОО	Профессиональное образование и обучение

Коды стран

AM	Армения	BG	Болгария
AZ	Азербайджан	PL	Польша
BY	Беларусь	RO	Румыния
GE	Грузия	RU	Российская Федерация
MD	Республика Молдова	TR	Турция
UA	Украина		

1. Введение

Исследование «Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в квалификациях» проводилось в рамках Проекта HiQSTEP в поддержку деятельности Восточного партнерства⁴ в рамках Платформы II, «Экономическая интеграция и конвергенция с отраслевыми политиками ЕС».

Этот межстрановой отчет составлен на основании национальных отчетов Армении, Азербайджана, Беларуси, Грузии, Республики Молдова и Украины. Эти страны отличаются во многих аспектах, включая размер, природные ресурсы и путь перехода от плановой к рыночной экономике, но, в то же самое время, они имеют схожие черты, которые дают много преимуществ для взаимного обучения и обмена опытом. Этот сводный отчет рассматривает опыт стран ВП в вопросах идентификации и предвидения спроса и предложения квалификаций, подводя итоги действующей практики и политики.

Следующие главы демонстрируют основные выводы шести национальных отчетов, начиная с целей и основных концепций предвидения квалификаций и его конкретного значения для переходных экономик. Раздел 2 предлагает краткий анализ ситуации с учетом макроэкономических показателей и соответствующего контекста для предвидения квалификаций. Раздел 3 исследует основы эффективной практики предвидения квалификаций, наличие надежных данных о рынке труда и системах образования. Последующий Раздел 4 предоставляет информацию о процедурах и практике, использующихся на сегодняшний день в странах ВП для идентификации и предвидения квалификаций, а также предварительный анализ недоработок. Раздел 5 фокусируется на уровне политики, институциональных механизмах и основных политиках для предвидения квалификаций. Финальный Раздел 6 предлагает предварительные заключения и основные идеи. Приложения содержат обзор имеющихся данных, составленный список используемых в настоящее время практик и процедур для предвидения квалификаций в регионе ВП, а также сводные результаты опросников основных заинтересованных сторон.

1.1 Цели и подход данного исследования

Общей целью Проекта предвидения квалификаций ЕФО в регионе ВП – содействие которому оказывает и Проект HiQSTEP с помощью данного исследования – является помощь странам-партнерам в построении национальных механизмов для идентификации и предвидения потребностей в квалификациях. Конкретными целями составления национальных отчетов и данного сводного отчета являются i) проведение оценки наличия данных в странах-партнерах, ii) критический анализ действующей практики идентификации и предвидения квалификаций, iii) рассмотрение институциональных механизмов и политики. Обзор текущего состояния практики и политики дополнен предложением возможных путей дальнейшего развития систем предвидения квалификаций.

Этот межстрановой отчет составлен на основе трех главных источников информации:

- (1) Шесть национальных отчетов, составленных национальными экспертами, в качестве рабочих документов. Они были составлены на основе руководства по формированию отчетов (приложение 8) и постоянных рекомендаций Руководителя исследования

⁴ Инициировано в 2009 г., Восточное партнерство – это совместная инициатива ЕС, стран ЕС и восточноевропейских стран-партнеров: Армении, Азербайджана, Беларуси, Грузии, Республики Молдова и Украины.

(автора данного межстранового отчета); контроль качества обеспечивался Директором Исследования.

- (2) Стандартные опросники⁵ использовались для сбора информации из первоисточников, то есть ключевых участников политики в странах ВП. Национальные эксперты определили и составили список ключевых участников политики предвидения квалификаций и опросили их. К участию в исследовании были приглашены представители министерств труда и министерств образования, основных органов власти и/или департаментов министерств (государственных служб занятости, агентств профессионального образования и обучения, национальных учебных учреждений), а также федерации работодателей и работников. Все страны предоставили 4 или 5 заполненных опросников⁶.

28 заполненных опросников было в целом получено от следующих заинтересованных сторон:

- Министерство труда и связанные с ним ведомств	7
- Министерство образования и связанные с ним ведомств	7
- Другие министерств и ведомств	3
- Союзы и федерации работодателей	7
- Федерации работников (профсоюзов)	4

- (3) Конференция, организованная ЕФО в июне 2014 г., собрала вместе ключевых лиц, принимающих решения, и экспертов из всех шести стран ВП⁷. Было проведено обсуждение и оценка предварительных результатов критического анализа национальных практик (проектов национальных отчетов). Основные результаты заседания были объединены в данном отчете.

Отчет также использует предыдущую работу ЕФО в данной сфере на национальном и региональном уровне. Наиболее важным для упоминания является инновационный и обучающий проект ЕФО «Предвидение и обеспечение соответствия между спросом и предложением квалификаций в странах-партнерах ЕФО», который стартовал в 2011 г. и включал разработку меморандума ЕФО о предвидении квалификаций (Фейлер и др., 2012)⁸. Отдельная благодарность Лассниггу (2012) за его теоретическую работу, которая легла в основу межстранового анализа различных переходных экономик, охватывавшего также Республику Молдова и Украину.

⁵ Опросник «Оценка, предвидение и реагирование на изменение потребностей в квалификациях» был подготовлен ОЭСР совместно с Cedefop, ЕФО и МОТ. С помощью этого опросника ОЭСР надеется собрать информацию об уровне влияния оценки и предвидения на рынок труда, образование и/или политику миграции. Использование опросника проектом HiQSTEP стало первой пробой. Существовала необходимость в переводе опросников на национальные языки из-за языковых барьеров и технических терминов, используемых в опроснике. Образец стандартного опросника представлен в приложении 6.

⁶ Полный перечень опрошенных партнеров представлен в приложении 5.

⁷ «ОБЕСПЕЧИМ СООТВЕТСТВИЕ! Обеспечение соответствия квалификаций в странах Восточного партнерства», Мероприятие было организовано Европейским Фондом Образования (ЕФО) в период с 25 по 27 июня 2014 г. в Турине.

⁸ Проект собрал вместе группу признанных международных и национальных экспертов из стран-партнеров ЕФО. Для получения более детальной информации, пожалуйста, перейдите по ссылке http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Innovation_and_learning_projects

1.2 Идентификация и предвидение квалификаций – основные понятия и термины

Лица, принимающие решения, во всех странах проявляют все больший интерес к предвидению будущих потребностей в квалификациях. Более глубокое изучение будущих перспектив рассматривается как необходимость для обеспечения успешных мер по реализации политики, нацеленной на повышение качества формирования квалификаций, создание более динамичного рынка труда и повышение конкурентоспособности отраслей промышленности и национальных экономик. Идентификация и предвидение квалификаций трактуется как комплекс сложных и продолжительных практик, внедряемых различными группами участников экономики, правительства и гражданского общества. Эти практики могут быть как косвенными, так и непосредственно сформулированными в продуманной политике, но, в любом случае, они всегда нуждаются в сотрудничестве между участниками данного процесса.

Теоритическая концепция, лежащая в основе работы по предвидению квалификаций, видоизменяется на разных уровнях действий и во временных рамках. Термины макро, мезо, и микро указывают на границы или диапазон действий методов, варьируясь от прямых контактов с индивидуальными участниками (микроуровень) до отраслей промышленности или регионов (мезо-уровень) и до большего макроуровня национальных политик и систем (национальные системы образования и обучения, национальная политика занятости, и т.д.). Временные рамки варьируются между кратко-, средне- и долгосрочными периодами времени. Долгосрочная перспектива особенно важна для политики и реформ начального образования, поскольку политика непрерывного обучения может действовать как в соответствии с краткосрочной, так и со среднесрочной информацией. (Фейлер и др., 2012)

Краткое описание используемых основных терминов представлено ниже для содействия всеобщему пониманию:

Квалификации, потребности в квалификациях

Термин *квалификация* широко используется в различных формах дискуссий с достаточно большим количеством значений; дополнительные оттенки значения этого термина могут изменяться при переводе на другие языки. В данном контексте квалификации определяются как «способность применения знаний и опыта для выполнения задач и решения проблем, связанных с работой». (Cedefop, 2008) В силу вышеизложенного термин полагается на познавательные, практические и социальные сферы и может также относиться и к врожденным талантам. В этом документе термин «квалификации» используется в самом широком смысле из числа возможных.

Потребности в квалификациях – это термин, используемый для описания потребностей работодателей, отраслей или секторов экономики в определенных квалификациях, необходимых для надлежащего функционирования экономики. Потребности в квалификациях могут возникать вследствие потребностей в рабочей силе или отсутствия квалификаций. Но в дополнение к этому, потребности в квалификациях могут возникать и в случае появления новых секторов или отраслей промышленности, при внедрении новых технологий, или же если новые рабочие места создаются в результате взаимодействия существующих секторов или отраслей промышленности (Андерсон, 2010).

Предвидение

Предвидение – это более широкий подход, чем «прогнозирование». Прогнозы предоставляют информацию о количественных аспектах будущего развития событий посредством статистических предполагаемых показателей. Предвидение действует намного шире, поскольку включает в себя осведомленность и желание реагировать упреждающе.

Подходы к предвидению для рынка труда интегрируют динамику и устанавливают задачи для преодоления несоответствия квалификаций; целью здесь является формирование будущего. «Наилучшим образом предвидение можно описать как настрой или образ мышления: отступление от модели запасов и потоков на рынке труда со стабильными характеристиками по направлению к постоянному состоянию полной боевой готовности в отношении будущих изменений». (Лассниг, 2012)

Несоответствие

Несоответствие квалификаций рассматриваются как препятствия для роста и конкурентоспособности предприятий и для достижений рабочей силы на рынке труда. Несоответствие тесно связано со структурной безработицей, и, особенно, с безработицей среди молодежи. Термин «несоответствие» указывает на различные виды пробелов и дисбаланса в квалификациях, а именно: чрезмерное образование, недостаточное образование, переизбыток квалификаций, недостаточная квалификация, чрезмерный профессионализм, дефицит и переизбыток квалифицированных кадров, устаревание профессий и т.д. «Поскольку несоответствие квалификаций может быть как качественным, так и количественным, то речь идет об обеих ситуациях, когда человек не соответствует требованиям вакансии и когда существует дефицит или переизбыток кадров с определенными квалификациями. Несоответствие квалификаций может идентифицироваться на индивидуальном уровне, на уровне предприятия, отрасли или экономики». (Андерсон, 2010)

Обеспечение соответствия скорее указывает на проведение действий здесь и сейчас. Термин охватывает все подходы и инструменты, нацеленные на сокращение пробелов в квалификациях, развитие возможностей трудоустройства рабочей силы и сокращение дефицита квалифицированных кадров (Фейлер и др., 2012). Поскольку это широкое поле деятельности, которое охватывает все виды служб занятости и форм обучения, основное внимание данного критического анализа уделяется идентификации и предвидению квалификаций, а не исследованию более широких рамок обеспечения соответствия.

Не существует универсальной и единой практики для идентификации и предвидения будущих квалификаций. Различные страны используют разные методы, в зависимости от своих институциональных структур и практики проведения исследований. Но в то же время все стремятся получить согласованный и хорошо скоординированный комплекс методов, охватывающий национальные, отраслевые и территориальные масштабы. Лица, принимающие решения, могут использовать огромное количество задокументированного и широко распространенного опыта в предвидении квалификаций. Уилсон и Цукерштейнова (2011) представили полный обзор методов предвидения, таких как модели эконометрического прогнозирования, опросы работодателей или качественные подходы, разработка сценариев или метод Делфи. Ни одна страна еще не нашла «магический кристалл предсказаний», но опыт подсказывает, чего реально можно ожидать, а чего нет:

- Проблему несоответствия можно преодолеть, но не решить. На динамичном рынке труда не существует идеального равновесия.
- Хорошо функционирующие государственные службы занятости эффективно способствуют лучшему соответствию квалификаций предлагаемой работе, но они не могут ликвидировать несоответствие или структурную безработицу. Они делают краткосрочные прогнозы, основанные, как правило, на данных из своих реестров (административные данные о соискателях и вакансиях), но, как правило, они не могут делать долгосрочные прогнозы. Их связь с системой образования структурно слаба.

- Опросы работодателей являются основным методом для идентификации текущего спроса на квалификации и определения явных пробелов. Кроме того, работодатели могут предоставить информацию для краткосрочных перспектив, но они не знают, какие квалификации (качественные и количественные) могут им потребоваться в долгосрочной перспективе. Мнения участников в микроэкономическом сегменте не могут просто добавляться к текущей макроэкономической картине.
- Методы предвидения должны постоянно оцениваться, совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся условиям среды.

Комплекс методов демонстрирует наилучшие результаты и предоставляет возможность рассмотрения различных уровней действий и временных периодов. Комплекс может включать методы макро-, мезо-, микроуровней, а также методы, достигающие сверхнациональных уровней (макро-уровень в теоритической/практической среде международных экономик, включая показатели открытых экономик). Временные периоды варьируются между краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными перспективами, обычно определяемыми до 1 года, от 1 до 5 лет, и более 5 лет. Долгосрочная перспектива особенно важна для политики и реформ начального образования (общее образование, ПОО и ВО), поскольку политика непрерывного образования и обучения может лучше действовать в течение коротких и средних периодов времени.

Рисунок 1: Матрица методов идентификации и предвидения квалификаций

Исследования текущего и будущего спроса (примеры)

Временный период → Уровни↓	Краткосрочный	Среднесрочный	Долгосрочный
Микроуровень (люди, предприятия)	Исследования воздействия обучения на деятельность выпускников, оценка потребностей в квалификациях на уровне компаний		
Мезо-уровень (отрасли, регионы, участники-посредники, такие как учебные учреждения, провайдеры обучения, ПОО)	Опросы работодателей, мониторинг вакансий	Анализ специфических потребностей в квалификациях отрасли	
Макроуровень (экономика, система образования)			Формальные, национальные или региональные количественные проектирования

(Фейлер,и др., 2012)

Особую важность приобрели международные группы обмена практиками и взаимного обучения предвидению и обеспечению соответствия квалификаций. Богатым источником информации является интернет-платформа *панорама квалификаций ЕС*⁹. ЕФО, при содействии МОТ и Cedefop, разработал комплекс из шести практических рекомендаций о предвидении и обеспечении соответствия классификаций. Их публикация ожидается в скором времени.

1.3 Значение предвидения квалификаций для переходных экономик

Страны с переходной экономикой столкнулись с серьезными кризисами рынка труда, вызванными в основном потрясениями, спровоцированными тем, что целые государственные или субсидируемые отрасли промышленности были приватизированы или просто исчезли. Переход от плановой к рыночной экономике, с последующей приватизацией и реструктуризацией промышленности, породил крупномасштабную избыточность рабочей силы и сделал устаревшими квалификации рабочей силы старшей возрастной категории. Гарантированная пожизненная занятость, будучи ранее доминирующей формой занятости в централизованных секторах экономики (так же, как и в некоторых странах ЕС), исчезла, а реформы свободного рынка труда привели к гибким рабочим контрактам и развитию неформальной экономики, в основном в развивающемся секторе услуг. Созданных рабочих мест было недостаточно для трудоустройства избыточной рабочей силы, а также молодежи, впервые выходящей на рынок труда. Новые формы занятости, диктуемые новыми технологиями, требуют абсолютно других квалификаций нежели те, которые необходимы старым отраслям промышленности. В этом контексте, страны ВП реформировали свои системы образования и обучения, делая их более гибкими и реагирующими на изменяющийся спрос экономики на квалификации. Более точная информация о будущем развитии предложения квалификаций и спроса на квалификации стала крайне необходимой.

Прогнозирование спроса на человеческие ресурсы было регулярной практикой, используемой постсоветскими правительствами. Государственные предприятия и местные администрации отчитывались о будущем спросе на трудовые ресурсы перед центральным правительством, которое формировало «государственные заказы» системе образования для обеспечения требуемой квалифицированной рабочей силы. Система «государственного заказа» используется до сих пор (для получения более подробной информации смотрите Раздел 4 о действующей практике), но не удовлетворяет требования динамичного рынка труда с развивающимися частными секторами и постоянной реструктуризацией промышленности. Требуются новые подходы, которые быстрее приспосабливаются к спросу на квалификации сектора услуг, создающего новые рабочие места, и малых и средних предприятий.

2. Сходства и различия в странах Восточного партнерства – краткий анализ ситуации

Страны ВП достаточно сильно отличаются в том, что касается их промышленной и экономической структур, политики реструктуризации, видений и возможностей для будущего развития. Они также следовали различными путями и с разными темпами от плановой к

⁹ <http://euskillspanorama.cedefop.europa.eu/>

рыночной экономике. Но в то же самое время они разделяли аспекты, которые характерны для переходных экономик. Бардак (2011) предоставила подробный анализ занятости, а также структур и политики образования; ссылка на ее работу также представлена в данном отчете. Информация, предоставляемая в данном параграфе, служит контекстом для лучшего понимания текущего положения дел в предвидении квалификаций.

2.1 Макроэкономический контекст

Общее население шести стран ВП составляло 75.3 миллиона в 2012 г., из которых украинское население в 45.5 миллионов несомненно является самым численным. За исключением Азербайджана, который имеет большое количество молодежи и растущее население, страны ВП демонстрируют схожую возрастную структуру со странами ЕС. Население Армении, Беларуси, Молдовы и Украины сокращалось в период между 2003 и 2012 гг.. Миграция в Армении, Беларуси, Молдове и Украине превышает 10% от общего количества населения. (Смотрите ниже Таблицу 1).

Таблица 1: Демография

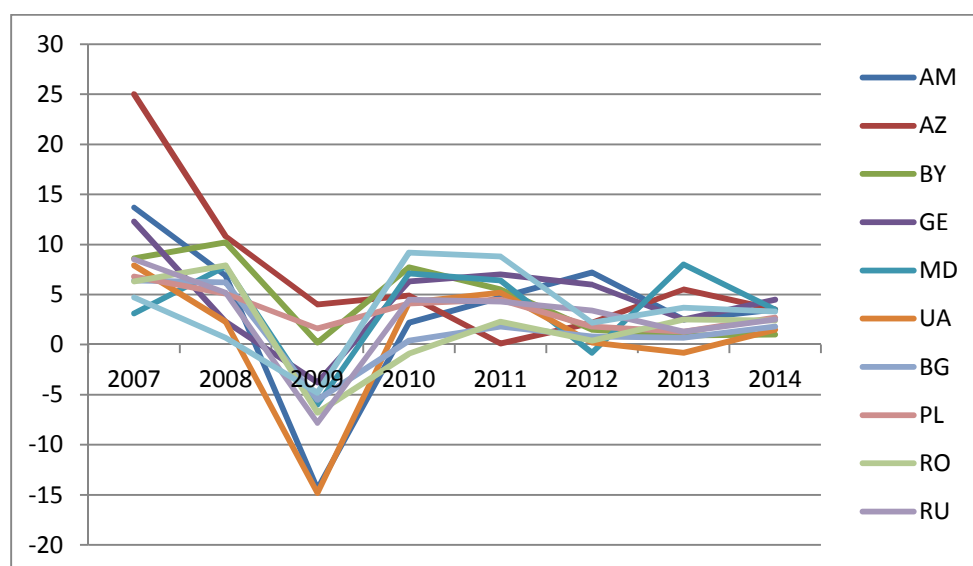
	<i>Население (м, 2012):</i>	<i>Демографическая тенденция (% изменения 2003- 2012)</i>	<i>Международный поток миграции, % населения (2010)</i>
AM	3.0	-5.9%	10.90%
AZ	9.2	+12.6%	2.90%
BY	9.5	-3.7%	11.50%
GE	4.5	+3.6%	3.80%
MD	3.6	-1.6%	11.50%
UA	45.5	-5.0%	11.50%

Источник: Eurostat. Тенденции 2003-2012: подсчитано автором

Начальные условия для макроэкономического роста в странах ВП были уже достаточно разными в 1989 г.: относительно высокий доход на душу населения (ВВП) в Беларуси и Украине (с важными производственными промышленностями) контрастирует с низкими ВВП Армении, Грузии и Молдовы. Азербайджан, благодаря своим доходам от нефти и газа, занимал среднюю позицию. Начав восстановление с самого дна после приобретения независимости (с глубокими спадами экономики в первой половине 1990-х гг.), период роста возобновился между концом 1990-х и началом 2000-х гг. и оставался достаточно высоким (Армения, Азербайджан, Беларусь) до наступления глобального кризиса 2008-2009 гг.. Глобальный финансовый кризис имел чрезвычайное влияние на страны ВП, в которых ВВП стремительно упал в 2009 г., наиболее сильно в Украине (-14.8%) и Армении (-14.4%) (рис.2). Экономический рост также сильно пострадал вследствие региональных конфликтов или войн в Армении, Азербайджане, Грузии и Молдове, и не так давно в Украине. Рост возобновился после 2009 г., хоть и не такой устойчивый от года к году по сравнению с докризисным периодом.

Согласно темпам роста ВВП (2012) наивысшие показатели экономического роста демонстрируют Армения и Грузия, хотя и начинаются они с низкого уровня ВВП на душу населения. Прогнозы на 2013 г. неутешительны для Украины и Беларуси (рис. 2).

Рисунок 2: Темп роста ВВП, ВВП в рыночных ценах, 2007 - 2012, прогнозы на 2013, 2014



Источники: Показатели мирового развития Всемирного банка (ПМР) на 2007-2012 гг., прогнозы ЕБРР на 2013-2014 гг. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>

Примечания: Ежегодное процентное соотношение темпов роста ВВП в рыночных ценах основывается на постоянной национальной валюте. Сводные показатели основываются на американских долларах базового 2005 г.. ВВП - это сумма валовой стоимости, добавленная всеми производителями-резидентами к экономике, плюс любые налоги за неэкологическую продукцию и минус любые субсидии, не включенные в стоимость продукции. Он подсчитывается без учета вычетов на обесценивание изготовленных активов и на истощение или деградацию природных ресурсов. Данные файлов Всемирного банка о национальных счетах, данные файлов ОЭСР о национальных счетах.

Достаточно вероятным является прогноз базового сценария для Азербайджана, Беларуси и Грузии на 2015 г. на уровне 5% роста ВВП (ДЭС ООН, 2014). Тот же отчет отмечает тот факт, что слабый внешний спрос и трудности с получением доступа к внешнему финансированию, являются именно теми вызовами, которые страны должны преодолеть посредством диверсификации продукции с уходом от секторов энергетики и сырьевых товаров. Прогнозы на 2013 г. очень низкие для Украины (на уровне нуля), и могут войти в рецессию на уровне как минимум 5% благодаря пакету мер по строгой экономии, введенному МВФ, и продолжающемуся военному конфликту в восточной части страны¹⁰.

ВВП на душу населения является наиболее высоким в Азербайджане и Беларуси (5,824 Евро по отношению к 5,270 в 2012 г.) и самым низким в Молдове (1,586 Евро); Армения и Грузия достигли менее половины уровня ВВП на душу населения Азербайджана (Таблица 3). Значительное увеличение ВВП на душу населения после падения в 2009 г. было достигнуто только в Азербайджане и Беларуси (рис. 3).

Таблица 2: ВВП на душу населения и общий ВВП, 2012 год (Евро, текущие цены)

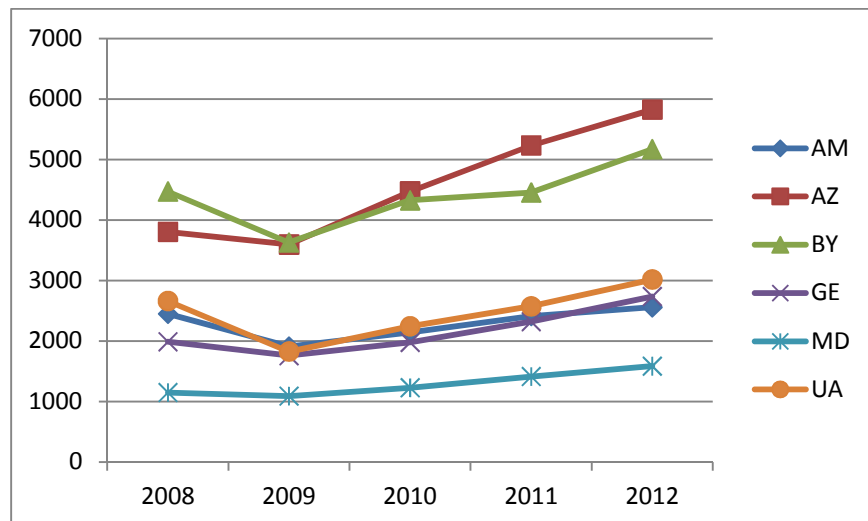
	ВВП на душу населения	Общий ВВП (миллион)
AM	2,560	7,741
AZ	5,824	53,439
BY	5,170	49,228

¹⁰ Венский институт международных экономических исследований (wiiw), <http://wiiw.ac.at/ukraine-overview-ce-14.html> по состоянию на 10.07.2014.

GE	2,737	12,311
MD	1,586	5,646
UA	3,018	137,185

Источник: Eurostat. Молдова, Грузия: промежуточный

Рисунок 3: ВВП на душу населения, 2008 – 2012 (Евро, текущие цены)



Источник: Eurostat

ЕС является важнейшим торговым партнером для стран ВП. Азербайджан является единственной страной с положительным и высоким торговым балансом с ЕС-27, в то время как все остальные страны являются чистыми импортерами товаров из ЕС (Eurostat, 2013). И Беларусь, и Армения являются членами Евразийского Союза. 62% экспорта Беларуси идет в страны СНГ (2013, МСК СНГ).

Экономический спад, последовавший за независимостью **Армении**, был очень сильным: В 1993 г. ВВП (1,201 миллион долларов США в текущих ценах) упал до 53% от ВВП 1990 г. (2,257 миллионов долларов США согласно оценкам ПМР, МОТ). Умеренные улучшения начались в 1994 г. благодаря приватизации, либерализации рынка и финансового контроля, достигнув средних темпов роста ВВП на уровне 5.9% в период с 1994 по 2001 гг., и 13.1% с 2002 по 2007 гг. (Навоян, 2014). Рост ВВП сократился до 14.4% в 2009 г. по сравнению с 2008 г., но имел положительный средний рост на уровне 4% в период с 2010 по 2014 гг. (прогнозы ПМР и ЕБРР на 2013 и 2014 гг.). Сельское хозяйство и пищевая промышленность составляют большую часть ВВП (20% в 2011 гг.). (Навоян, 2014)

В то время как трудоспособное население Армении постоянно сокращается с 2008 г., процент занятости увеличивается. Уровень безработицы составлял 16.3% в 2013 г. (Навоян, 2014), вернувшись к докризисному уровню, но все равно остается самым высоким по сравнению с другими странами региона. Безработица среди молодежи (15-24 лет) является самой высокой среди всех стран ВП и характеризуется большим гендерным дисбалансом. 40.7% молодых женщин по сравнению с 31.5% молодых мужчин не были трудоустроены в 2012 г. (Eurostat, 2014).

Экономика **Азербайджана** до сих пор сильно зависима от добычи нефти и развития ситуации на мировом рынке нефти. 43.4% валового внутреннего продукта было произведено в нефтяном секторе в 2013 г. и данный сектор внес 92.4% всего экспорта¹¹. Но нефтяной сектор не создает достаточного количества рабочих мест; только один процент занятого населения на сегодняшний день работает в нефтяной и газовой промышленности. С целью сокращения зависимости от нефтяного и газового секторов, правительство проводит политику экономической диверсификации. Национальная стратегия развития «Азербайджан 2020 – Взгляд в будущее»¹² подчеркивает важность сбалансированной ориентированной на экспорт экономики, которая менее зависима от нефтяных прибылей. В результате разработки программ для не-нефтяного сектора, его рост в последние годы был высоким и практически стабильным – между 9 и 10%. Политика правительства способствовала, в частности, развитию строительства, туризма, сельского хозяйства и информационных технологий (ИКТ). Несмотря на высокий темп роста в не-нефтяных отраслях экономики, диверсификация до сих пор требует значительных усилий. В соответствии с данными Государственного Статистического Комитета Азербайджана, ВВП не-нефтяных отраслей вырос в 2.6 раза на протяжении последнего десятилетия (с 2003 по 2013 гг.), в то время как нефтяной и газовый секторы выросли в 4.1 раза (Чарказов, 2014).

Уровень темпов роста **Беларуси** был стабильным и высоким до 2011 г. (за исключением 2009 г., когда произошел спад роста практически до нуля), но с очень скромными прогнозами в районе 1% на 2013 и 2014 гг. Лица, принимающие решения, прекрасно осведомлены о необходимости стимулирования роста, трудоустройства и конкурентоспособности. Экономика Беларуси ориентирована на экспорт; углекислый калий является одним из основных экспортных составляющих. Доля государственных предприятий (70% ВВП, рис.5 ниже) является на сегодняшний день самой высокой в странах ВП. «Программа социального и экономического развития на 2011 – 2015 гг.» устанавливает основные цели для создания рабочих мест и обучения. Одним из стратегических планов является развитие сферы высоких технологий. Демографическая тенденция в Беларуси характеризуется отрицательным естественным приростом населения в результате низкого уровня рождаемости в 1990-х гг. и эмиграции квалифицированных рабочих кадров.

Грузия подписала беспрецедентное Соглашение об ассоциации с Европейским Союзом (ЕС) в июне 2014 г., с показательными бюджетными ассигнованиями на сумму 335 – 410 миллионов Евро на 2014 - 2017¹³. Экономические реформы в Грузии способствовали экономическому росту, но не изменили низкий уровень создания рабочих мест. Безработица среди молодежи при 35.5% была самой высокой в регионе после Армении (2012 год, ИМР), включая большое количество людей с высшим образованием и женщин. Широко распространены социально незащищенные формы самостоятельной предпринимательской деятельности. Более половины экономически активного населения занята в сельскохозяйственном секторе (53.4% в 2007 г.), который внес лишь 8.5% в ВВП страны (МОТ КПРТ). Амбициозные образовательные реформы еще не принесли результатов в преодолении проблемы несоответствия и создание рабочих мест до сих пор находится на низком уровне.

Соглашение об ассоциации с ЕС, подписанное Молдовой также в июне 2014 г., может поспособствовать дальнейшей программе политических реформ. Молдова – это самая

¹¹ <http://www.stat.gov.az/source/azfigures>

¹² 'Азербайджан 2020: Взгляд в будущее – концепция развития (2012), http://www.president.az/files/future_en.pdf по состоянию на 12.06.2014.

¹³ http://eeas.europa.eu/georgia/index_en.htm , по состоянию на 08.07.2014.

маленькая страна в регионе, с самым маленьким доходом на душу населения и самым низким рейтингом Уровня человеческого развития (УЧР). Экономический рост Молдовы был сильным, но непостоянным, важной составляющей которого был сельскохозяйственный сектор, зависимый от сезонных климатических условий. Поток миграции (11.5% населения, 2000 г.) такой же высокий, как и в Беларуси, и в Украине (Eurostat, смотрите таблицу 1). Трудовая миграция (в основном в Россию и ЕС) привела к утечке мозгов, но она же и наполняет экономику значительными и сложно контролируруемыми притоками денежных средств. Эмиграция также способствует сокращению эффективного уровня безработицы. Уровень безработицы среди молодежи при своих 5.6% сравнительно низкий (2012, ИМР). Молдова тратит на образование больше, чем любая другая страна региона ВП (8.6% ВВП в 2011 г., смотрите таблицу 6).

Украина ощутила значительный спад промышленного производства в 1990-х гг.. На протяжении этого же периода также резко сократились реальные зарплаты, при этом уровень занятости оставался практически неизменным, благодаря сокращению рабочей силы и задолженностям по заработной плате (Лисогор, 2014). Наибольшее падение в выпуске промышленной продукции и сокращение рабочих мест наблюдались в металлургической и химической промышленности, а также в строительном секторе, в то время как (частично неформальный) сектор услуг и сельское хозяйство оставались относительно устойчивыми к кризису. Перспективы роста ВВП чрезвычайно нестабильны в контексте действующих финансовых ограничений и длящегося политического кризиса.

2.2 Основные характеристики преобразований

Экономические преобразования, происходящие в странах ВП после распада Советского Союза, имеют две характеристики. Первая – переход от государственных предприятий к частным. Этот переход отмечался острым спадом выпуска промышленной продукции (де-индустриализация), с различными формами и результатами приватизации. Побочными эффектами этого тяжелого перехода были неполная занятость в крупных традиционных промышленности и лишь частичная модернизация, и реструктуризация предприятий; а также возникновение и рост неформальной экономики, частично с неформальными предприятиями, связанными с крупными предприятиями. Второй характеристикой является переход от промышленности к услугам. Это демонстрируется высоким вкладом сектора услуг в ВВП (все страны за исключением Азербайджана, в котором промышленность остается самым сильным сектором) и важностью сектора услуг в качестве провайдера рабочих мест (все страны за исключением Грузии, в которой большинство до сих пор работают в сельском хозяйстве). Изменения в занятости по экономическим секторам обычно демонстрируют сокращение рабочих мест в сельском хозяйстве и увеличение их количества в секторе услуг. Но существуют и исключения: в Азербайджане растет доля занятости в сельском хозяйстве, в Украине растет доля занятости в промышленности. Соотношение между занятостью и долей ВВП также указывает на огромные расхождения в производительности среди секторов и стран.

Таблица 3: Занятость и вклад в ВВП по экономическим секторам

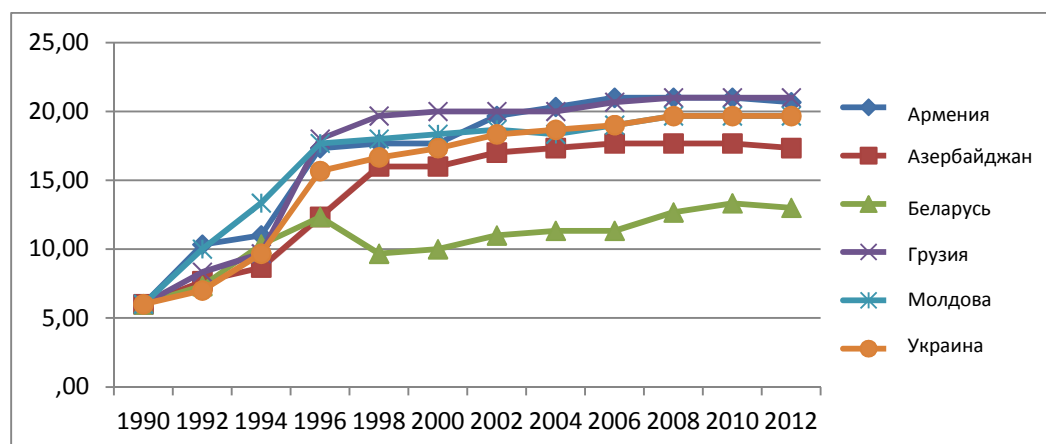
	Сельское хозяйство			Промышленность			Услуги		
	Занятость		Добавленная стоимость (% от ВВП)	Занятость		Добавленная стоимость (% от ВВП)	Занятость		Добавленная стоимость (% от ВВП)
	1990	пдг*)	2012	1990	пдг	2012	1990	пдг	2012
АМ	--	38.9	21.5	--	16.7	37.0	--	44.4	42.5

AZ	30.9	37.7	6.2	22.9	14.3	64.3	31.1	48.0	29.4
BY	21.6	10.5	7.6	39.5	33.7	38.2	36.1	49.9	54.2
GE	--	53.4	8.5	--	10.4	23.1	--	36.2	68.3
MD	33.8	26.4	14.5	29	19.3	13.7	33.9	54.3	71.8
UA	19.8	17.2	9.5	9.5	20.7	31.4	15.4	62.1	59.1

*) пдг: последний доступный год (между 2007 и 2012 гг.)
Источник: МОТ КПРТ, 8^{ая} редакция

Структурные реформы нужны не только для того, чтобы сделать возможным переход от плановой к рыночной экономике, но и для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность в рамках глобальной экономики. Совокупный индекс, рассчитанный на основе индексов ЕБРР, которые измеряют приватизацию, реструктуризацию управления и предприятий и либерализацию цен, используется для описания эффективности перехода в шести странах ВП с 1990 г. Большинство структурных реформ были имплементированы в течении первых семи лет после приобретения независимости. Беларусь проводила структурные реформы намного медленнее, чем остальные страны, а Армения и Грузия продемонстрировали наивысшие темпы.

Рисунок 4: Совокупный показатель перехода, 1990 – 2012 гг.

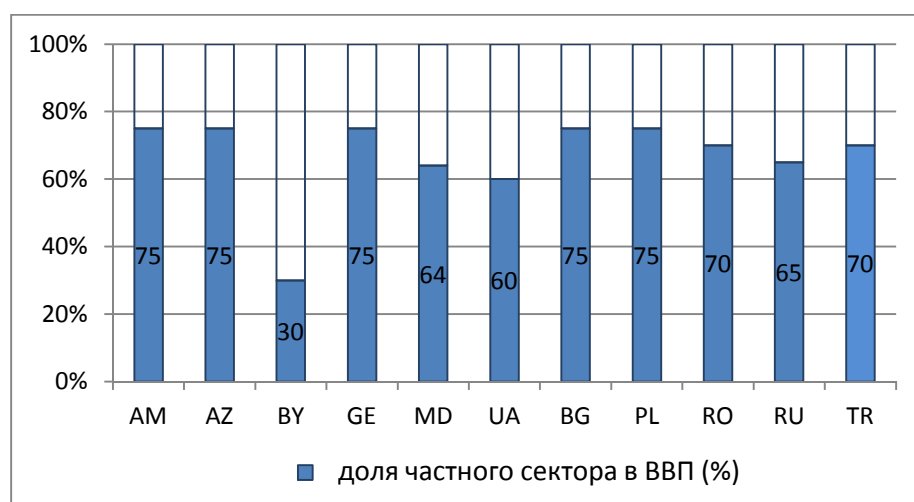


Примечание: совокупный индекс рассчитывается путем добавления заданных значений: крупномасштабная приватизация, мелкомасштабная приватизация, реструктуризация управления и предприятий, либерализация цен, торговля и система Forex, конкурентная политика

Источник: Автор, основываясь на ЕБРР (2014), показатели перехода по странам,
<http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml>

Вклад частного сектора в ВВП трех Кавказских стран можно сравнить с центрально-европейскими странами-членами ЕС: Польшей, Румынией и Болгарией. В Украине эта доля относительно низкая - в районе 60%. Государственный контроль над экономикой остался самым сильным в Беларуси, где частный сектор вносит лишь 30% в ВВП страны. Поскольку существует необходимость в модернизации традиционных отраслей промышленности, избыточность рабочей силы и социально ответственная реструктуризация с особыми усилиями, направленными на переподготовку рабочей силы, стоят в политических программах, а в Беларуси и Украине этот вопрос должен иметь приоритетное значение.

Рисунок 5: Доля частного сектора в ВВП (%), 2010 г.



Источник: ЕБРР, <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml>

Переход от плановой к рыночной экономике сопровождался появлением неформальной экономики. Очень сложно измерить неформальную занятость и еще тяжелее сравнить ее между странами, поскольку каждая страна применяет различные определения, в зависимости также от отличающихся систем налогообложения и социального страхования. Ключевые показатели МОТ рынка труда предоставляют данные, основанные на национальных определениях, как это показано в таблице 4.

Высокое процентное соотношение неформальной занятости является критическим вопросом для предвидения квалификаций; существуют исключительно показатели и вариации в методах измерений. Можно лишь обобщить, что, в основном, это неквалифицированный персонал, молодежь и старшее поколение (после выхода на пенсию из-за недостаточных пенсий), которые работают неофициально. Неформальную занятость обеспечивает не только частный сектор. В Азербайджане неформальная занятость увеличилась в обрабатывающей промышленности и строительстве.

Таблица 4: Занятость в неформальной экономике

Страна	Год	Доля лиц в неформальной, не-сельскохозяйственной занятости (%)	Доля лиц, занятых в неформальном секторе от общего количества не-сельскохозяйственной занятости (%)
Армения	2008	49.6	
Азербайджан	2009	26.5	
Беларусь		д.о.	
Грузия			6.9
Молдова	2009	15.9	
Украина	2009		9.4
Польша	1998	9.2	
Россия	2010		12.1
Турция	2009	30.6	

Источник: МОТ, КПРТ 8, 8-ая редакция

2.3 Инвестиции в человеческий капитал

При рассмотрении государственных затрат на образование в странах ВП (в процентах от ВВП, год 2011) можно увидеть, что Молдова инвестирует больше всего (8.6%), за ней следует Украина (6.2%) и Беларусь (4.8%); (смотрите таблицу 5а ниже). Образованию был дан самый высокий приоритет в Беларуси, где запланировано увеличить государственный бюджет на образование до 8.5% (Загуменнов, 2014).

Среди восточных партнеров самые большие затраты на научные исследования и разработки (% от ВВП) в Беларуси, которую опережает только Россия, являющаяся контрольной страной, и равные значения имеет Польша (таблица 5б)¹⁴. Что касается распространения интернета, Беларусь имеет самое большое количество пользователей интернета на 100 жителей по сравнению с любой другой страной ВП и опережают ее только контрольные страны: Польша и Турция (таблица 5в). Неудивительно, что Беларусь имеет самый высокий рейтинг в Индексе человеческого развития ПР ООН (2012), получив 50 место. Это самый лучший показатель среди всех других стран ВП или контрольной страны, за исключением Польши, которая занимает 39-ое место из общего количества 187 стран (таблица 5г).

Таблица 5: Инвестиции в человеческий капитал: государственные затраты на образование, затраты на научные исследования и разработки, пользователи интернета, Индекс человеческого развития

	<i>а) Государственные затраты на образование (% от ВВП)</i>	<i>б) Затраты на научные исследования и разработки (% от ВВП)</i>	<i>в) пользователи Интернета на 100 жителей</i>	<i>г) Индекс человеческого развития</i>
	2011	2011	2008	2012
AM	3.1	0.27	5.6	78
AZ	2.4	0.22	10.7	82
BY	4.8	0.76	28.9	50
GE	2.7	Д.о.	8.3	72
MD	8.6	0.41	19.1	113
UA	6.2	Д.о.	22.5	78
BG	4.1	0.57	31.0	57
PL	5.2	0.77	43.9	39
RO	4.2	0.48	24.0	56
RU	н.д.	1.12	21.1	55
TR	н.д.	0.84	33.1	90
	BG, PL: 2010; RO: 2009	TR: 2010		Места 1-187, 1 – наивысшее место

2.4 Основные показатели рынка труда

При рассмотрении основных показателей рынка труда были обнаружены заметные различия. Азербайджан и Грузия имеют самые высокие показатели участия рабочей силы и занятости, а Молдова, в которой только 40% населения трудоспособного возраста являются активными,

¹⁴ Для этого исследования, сравнение по некоторым ключевым показателям было сделано с Болгарией, Польшей, Румынией, Россией и Турцией.

явно имеет самые низкие показатели (смотрите таблицу 6 ниже). Также привлекает внимание очень низкая доля среди занятого населения работников на окладе или зарплате в Азербайджане (33.3%) и Грузии (38.4%). В противовес, 94.2% в Беларуси и 81.2% в Украине являются работниками на окладе или зарплате. Эти отличия, демонстрирующие важное значение неформальной экономики, имеют огромные последствия для квалификаций. Самые высокие показатели безработицы в Армении и Грузии, где показатели безработицы среди молодежи также являются тревожно высокими.

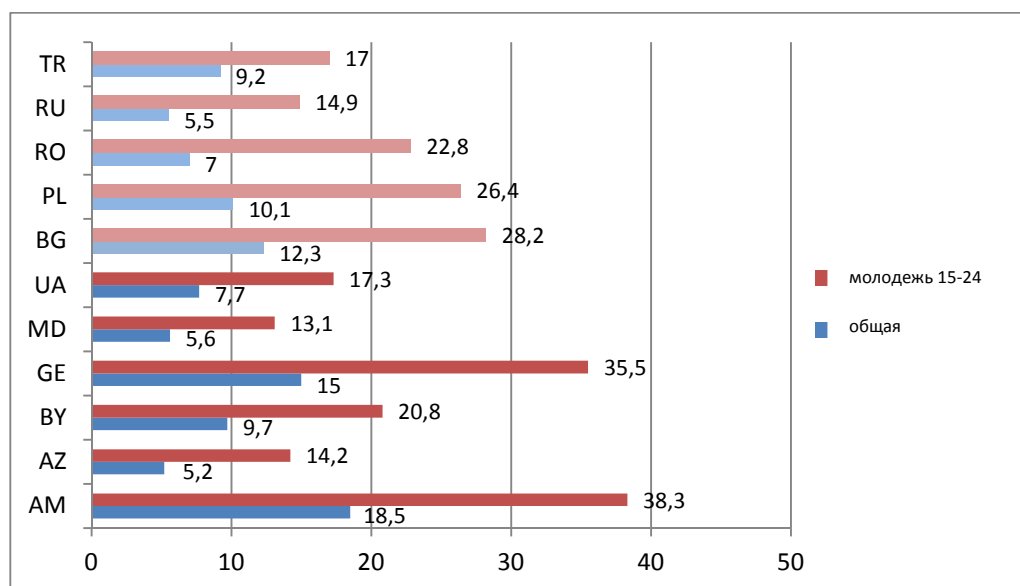
Таблица 6: Ключевые показатели занятости, год 2012

	<i>Коэффициент участия рабочей силы, 15+, всего</i>	<i>Соотношение занятость - население, 15+, всего</i>	<i>Статус занятости: % работников на окладе или зарплате</i>	<i>Общий коэффициент безработицы</i>	<i>Уровень безработицы среди молодежи (возраст 15-24)</i>
AM	62.6	51.0	55.6	18.5	38.3
AZ	65.6	62.0	33.3	5.2	14.2
BY	55.7	50.3	94.2	9.7	20.8
GE	64.7	55.0	38.4	15.0	35.5
MD	40.0	37.7	70.8	5.6	13.1
UA	59.1	54.6	81.2	7.7	17.3

Источник: КПРТ, 8-ая редакция, оценки МОТ

Первый выход на рынок труда для молодежи очень сложен. Многим приходится соглашаться на небезопасные, низкооплачиваемые и нестабильные вакансии, часто на неформальную занятость. Это отображается в высоких показателях безработицы среди молодежи, наиболее обеспокоивающие из них в Грузии и Армении, где более одной трети молодого населения не работают. В обеих странах женщины затронуты сильнее, чем мужчины.

Рисунок 6: Общая безработица и безработица среди молодежи, 2012 г.



Источник: ИЧР

2.5 Несоответствие квалификаций

Типичные структурные перемены в странах с переходной экономикой имеют сильное влияние на их системы квалификаций. Запоздалая реструктуризация ключевых отраслей промышленности лишь способствует устареванию профессий. Те, кто занят в неформальной экономике, скорее всего отстранены от обучения и повышения квалификаций. Системы ПОО реформировались частично после произошедшего коллапса систем ПОО, которые больше не соответствовали новым требованиям к квалификациям. Но, тем не менее, ПОО остается малопривлекательным по сравнению с высшим образованием. Чрезмерное образование все в большей степени наблюдается не только в странах ВП, но и в странах-членах ЕС. Но в противовес последним, выпускники с высшим образованием в странах ВП сталкиваются с более высокими показателями безработицы, чем группы с более низким уровнем образования (смотрите данные для Армении и Украины в Таблице 4 ниже). Несоответствие также характеризуется дефицитом квалифицированных кадров.

Проблема несоответствия является комплексной из-за множества факторов, нарушающих равновесие рынка труда между спросом и предложением. Вот некоторые из таких факторов: наличие рабочих мест, технологические инновации, потоки миграции, отсутствие территориальной мобильности и зарплаты.

Таблица 7: Несоответствие квалификаций, возрастная группа 15-29 лет

<i>Несоответствие квалификаций между предложением и спросом по уровню образования, 2012</i>		<i>Несоответствие квалификаций между требованиями к работе и квалификациями,</i>		
<i>Страна</i>	<i>Несоответствие квалификации (показатель отличия)</i>	<i>Страна</i>	<i>Количество чрезмерной образованности</i>	<i>Количество недостаточной образованности</i>
Армения	2,3	Армения	21,9	11,4
Украина*)	19,8	Украина	38,2	5,0
Болгария	16,8	Болгария	14,7	18,1
Польша	13,1	Польша	11,6	23,2
Румыния	4,4	Румыния	14,5	29,4
Россия	4,9	Россия	13,8	31,0
Турция	8,9	Турция	8,0	48,4

*) год 2013

Примечание: чем выше значение показателя, тем выше несоответствие. Этот показатель отображает различия между уровнями безработицы по уровню образования. Низкая степень различия на всех образовательных уровнях говорит скорее о проблеме недостаточного спроса, чем о проблемах с образованием.

Примечание: Несоответствие квалификаций в смысле чрезмерной образованности или недостаточной образованности говорит о том, что работники либо более, либо менее образованы, чем требуется. Это измерение основывается на Международной стандартной классификации занятий (ISCO) с установленными уровнями Международной стандартной классификации образования (ISCED) и затем сравнивается с уровнем образования людей, имеющих работу. Чем выше показатель, тем выше уровень несоответствия в выражении чрезмерной и соответственно недостаточной образованности.

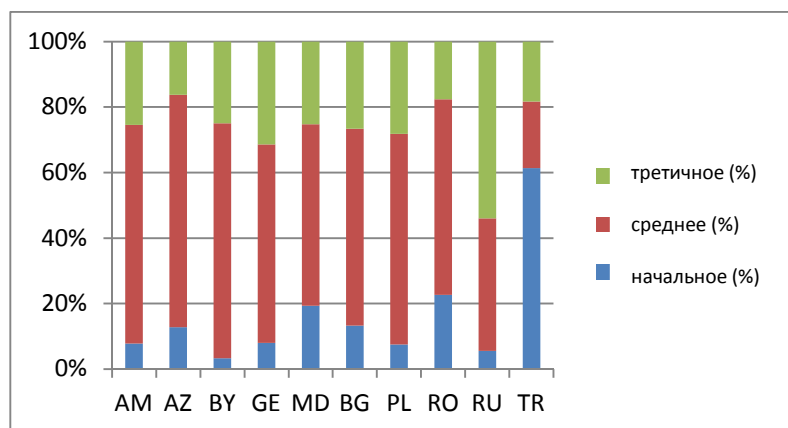
Источник: КПРТ 8-ая редакция, показатели 15a и 15b

Очень сложно измерить несоответствие, в основном потому, что квалификации и компетенции, как таковые, очень сложно определяются (зависят от контекста) и они редко измеряются статистическими программами. Гателли и Йохансен (2012) апробировали измерение несоответствия квалификаций в избранных странах, используя различные методы. МОТ предлагает два разных вида совокупных показателей несоответствия, основываясь на данных

исследований рабочей силы, но предупреждает, что сопоставимость между странами ограничена. К сожалению, показатели рассчитаны только для Армении и Украины, и они подтверждают высокий уровень чрезмерной образованности обеих стран. Существует всеобщее предпочтение высшего образования в странах ВП, в которых люди редко выбирают учебные заведения ПОО. Это предпочтение также обосновано продолжающимися реформами и малой привлекательностью учебных заведений ПОО.

Сравнительными преимуществами стран ВП являются высокий уровень образования и средние высокие показатели занятости в Азербайджане, Грузии и Украине (62, 55, и 54.6% для возрастной группы 15+, год 2012, данные КПРТ). Беларусь амбициозно обозначила показатель занятости на уровне 80% к 2015 г. (Загуменнов, 2014). Высокий уровень образования, но также и высокий уровень безработицы среди выпускников университетов, являются характерными для всех. Практически 42.5% студентов украинских университетов выбирают социальные науки, бизнес или право. (2012, Государственная служба статистики, процитировано из работы Лисогор, 2014). В Армении и Беларуси коэффициент валового привлечения женщин к третичному образованию, значительно выше, чем такой же показатель у мужчин (Eurostat, 2014).

Рисунок 7: Рабочая сила по уровню образования



Источник: MOT КПРТ 8-ая редакция. Данные для AZ, BG, MD, PL, RO, TR за 2012; AM 2011; BY 2009; GE 2010; RU 2008

Несоответствия, наблюдаемые в странах ВП, намного серьезнее. Эти наблюдения часто основываются на неформальных или избирательных показателях, но также и на опросах работодателей, и на административных данных Государственной службы занятости при сравнении уровней образования незанятого населения с оглашенными вакансиями. Часто подотчетными формами несоответствия являются следующие:

- Несоответствие между ВО и ПОО. Избыточное предложение выпускников ВО и стойкий дефицит выпускников ПОО отмечается во всех странах. Результатом этого является чрезмерность образования (выпускники ВО трудоустроены на рабочих местах, которые требуют меньшей квалификации). Избыточное предложение особенно касается определенных сфер ВО (экономика, бизнес администрирование, право), но здесь требуется более подробный анализ.
- Несоответствие между теоритическими знаниями и практическими навыками. Работодатели зачастую жалуются на отсутствие практических навыков у выпускников с высшим образованием, но также и у выпускников ПОО.

- Существует доказательство того, что безработица превышает вакансии, что существует острый дефицит рабочих мест. Сама по себе безработица не рассматривается как несоответствие, но для оптимизации обеспечения соответствия требуются более подробные данные с разбивкой по уровню образования, полу и региону.

Армения

Несоответствие в Армении характеризуется непривлекательностью ПОО. Набор студентов в высшие учебные заведения в три раза превышает набор в учебные заведения ПОО. Обе системы, ПОО и ВО, страдают от отсутствия ориентации на спрос и выработку практических навыков. Многие компании Армении жалуются на то, что ненадлежащим образом образованная рабочая сила является основным препятствием для их функционирования и роста¹⁵. Они полагают, что придание чрезмерного значения теории и недостаточное ориентирование на практические навыки являются основными проблемами (Навоян, 2014). Проблема несоответствия способствует высокой безработице. Армения имеет самый высокий уровень безработицы и самый высокий уровень безработицы среди молодежи из всех стран ВП и контрольных стран (18.5% и соответственно 38.3%, год 2012, ИМР). Тревожно высоким является доля молодых людей, которые и не учатся, и не работают, а это 39% (Навоян, 2014).

Азербайджан

Из-за того, что существующее официальное образование основывается скорее на знаниях, чем на компетенциях, наблюдается огромное несоответствие между спросом и предложением квалификаций на рынке труда. Обладатели различных уровней и типов дипломов (выпускники профессиональных, средних специальных и высших учебных заведений) до сих пор сталкиваются с проблемами выхода на рынок труда и использования своих квалификаций. Компаниям необходимы профессиональные квалификации, тогда как люди редко выбирают начальное профессиональное образование, в качестве пути к специализации. Выбор высшего образования до сих пор привлекает молодежь, но приводит к переизбытку квалификаций. Кроме того, в соответствии с официальной статистикой, ежегодно приблизительно пятьдесят тысяч человек выходят на рынок труда, не имея квалификаций вообще, что также приводит к дефициту квалифицированных кадров (Чарказов, 2014). Это описание очень подходит также и для других стран.

Беларусь

Несоответствие между предложением квалификаций и требованиями современных рабочих мест - распространенное явление в Беларуси, что в свою очередь усугубляется чрезмерным предложением выпускников высших учебных заведений и ослабевающим интересом молодежи к профессиональному образованию и обучению. Квалифицированные работники больше всего востребованы на рынке труда. Наблюдается также увеличивающийся разрыв в показателях между городскими и сельскими районами, благодаря новым возможностям получения работы в сфере услуг в городах. На сегодняшний день существует слишком незначительная координация между сферой труда и сферой образования в Беларуси. Для решения этой задачи Совет Министров создал отраслевые советы в пилотных сферах экономики и инициировал тестирование новых элементов Национальных квалификационных рамок. (Загуменнов, 2014).

Грузия

¹⁵ Всемирный банк, 2012. Армения – Поощрение трудоустройства на производстве, Аналитическая справка № 72907, стр. 9, доступно на <http://documents.worldbank.org/curated/en/2012/09/17368635/armenia-promoting-productive-employment>

В Грузии несистематические исследования идентифицируют дефицит квалифицированных кадров, требуемых отраслями с растущими перспективами трудоустройства, такими как коммунальные услуги (электричество, газ, вода и канализация), добыча полезных ископаемых и их обработка, химическая промышленность и производство лекарственных средств, железнодорожная отрасль и логистика. То, что это не только дефицит предложения, но и проблема несоответствия квалификаций, подтверждается тем фактом, что 44% незанятого населения в городских районах имеют высшее образование. По сравнению с другими переходными экономиками Грузия имеет самую высокую долю выпускников университетов среди незанятой рабочей силы. (Источник: Оценка персонала Всемирным банком с использованием данных Geostat, 2013, процитировано из работы Масурадзе, 2014). Анализ, проведенный правительством при содействии компании «Millennium Challenge Corporation», сделал заключение, что рабочая сила, доступная на местном уровне, имеет несоответствующие квалификации и ей не хватает именно наиболее востребованных профессиональных навыков. Этот вывод поддерживается отчетом Индекса глобальной конкурентоспособности, в соответствии с которым второй самой большой проблемой для ведения бизнеса в Грузии является дефицит рабочей силы, образованной должным образом. (ЕФО, 2014)

3. Наличие данных о рынке труда

Наличие надежных данных о рынке труда, образовании и обучении, а также о предприятиях, является достаточно важным институциональным фактором для планирования, мониторинга и оценки политики, связанной с квалификациями. Надежные данные – это именно та основа, на которой можно построить любой анализ тенденций, их прогноз, проектирование либо предвидение. Термин «надежные» включает в себя определенный перечень критериев качества: основанные на стандартах, согласованных на международном уровне, сопоставимость во времени и пространстве, продолжительность для возможности анализа временного ряда, открытость доступа для различных пользователей.

Для построенная прочной информационной системы рынка труда (ИСРТ) необходимо сформулировать цель. ИСРТ – это не просто набор баз данных. Она состоит из целого комплекса организационных мероприятий, процедур и механизмов, которые разработаны специально для регулярного воспроизведения надежных данных о рынке труда, собранных из различных источников, с взаимосвязанными данными, которые также могут быть представлены с разбивкой по полу, возрастным группам, территориям и т.д., и которая открыта для пользования лицам, принимающим решения, исследователям и участникам рынка труда.

Информация о рынке труда в переходных экономиках первоначально была сильно ограничена в данных. «Опросы отдельных лиц и исследования домашних хозяйств, которые выполнялись на протяжении периода центрального планирования и первых переходных лет, не соответствовали потребностям как лиц, принимающих решения, так и исследователей.» (Леманн, Муравьев, & Циммерманн, 2012). Следовательно, существует необходимость также и в статистическом переходе. Несмотря на положительное наследие сбора данных, полученное от плановой экономики, существуют также ярко выраженные различия между странами ВП особенно в том, что касается технических стандартов (взаимосвязанные базы данных, заполнение данных в режиме онлайн и их распространение). Системы должны быть приведены в соответствие с международными статистическими конвенциями, положениями и стандартами

(например, резолюциями Международной конференции по вопросам трудовой статистики, конвенциями МОТ, стандартами Eurostat).

Данные, полученные от национальной стандартизированной статистики, являются основой предвидения квалификаций. Но, кроме того, крайне необходима устоявшаяся практика идентификации квалификаций на микроуровне. Должна быть проделана огромная работа по восходящему принципу, то есть сбор данных непосредственно на рабочих местах и в учебных заведениях. В то время как информацию о потребностях в квалификациях на больших государственных предприятиях можно собрать достаточно легко, частные компании нужно убеждать, а малые частные предприниматели могут нуждаться в поддержке в идентификации и выражении своих требований в квалификациях.

Критический анализ наличия данных в странах ВП охватывает стандартизированные исследования (Исследование рабочей силы, Исследование бюджетов домашних хозяйств, Сбор статистических сведений по предприятиям), а также административные данные. Общей методологической проблемой является неформальная экономика и неформальная занятость. Система налогообложения, а также система социального страхования исключают огромное количество предприятий и людей, если они вовлечены в неформальный сектор экономики.

Предварительные результаты рассмотрения национальных отчетов могут быть подытожены следующим образом:

Все органы государственной статистики регулярно публикуют макро-данные и макро-анализ, основанные на исследованиях домашних хозяйств, в соответствии с международными стандартами и конвенциями. К сожалению, практика распространения и периодичность могут отличаться. Публикации чаще всего доступны в формате pdf, а также отсутствует доступ к базам и банкам данных. Согласно Чарказову (2014), очень сложно получить точную и подробную информацию, а также оценку элементов, таких как методологии и определения (метаданные). Это достаточно сложная задача для всех пользователей, начиная от государственных учреждений и заканчивая независимыми исследователями, поскольку это создает возможности для ошибочной интерпретации статистики. Кроме того, отсутствует сотрудничество между службами статистики и независимыми исследователями. Доступ к необработанным массивам данных в большинстве случаев ограничен.

В Азербайджане, например, сбор данных осуществляется различными ведомствами, но зачастую они не используют одинаковые стандарты. Также отсутствует интегрированная ИСРТ, в которой были бы взаимосвязаны различные источники данных и где они могли бы с легкостью сопоставляться и анализироваться. В Беларуси же напротив сбор и опубликование данных кажется монополией служб статистики Беларуси.

Существует очень большая разница между практикой сбора данных и их распространения государственными службами занятости (ГСЗ). Поскольку ресурсы и институциональные возможности все еще зачастую остаются незначительными, диапазон действия их услуг охватывает только малую часть рынка труда. ГСЗ предоставляют административные данные о безработице и часто также о занятости. ГСЗ в странах ВП обычно имеют слабые связи с работодателями в частном секторе. Некоторые ГСЗ собирают данные только в государственном секторе (Азербайджан, Беларусь). Следовательно, наличие данных о вакансиях крайне ограничено. Следует отметить, что оба источника имеют большое значение, как исследования рабочей силы, так и административные данные, полученные от государственных служб занятости. Из-за различия методов генерирования данных о безработице, данные ИПС отличаются от данных, полученных ГСЗ, по определению.

Повсеместным пробелом в наличии данных является отсутствие данных о предприятиях. Не существует регулярных сборов статистических сведений по предприятиям, которые также охватывали бы и частный сектор, и это, само по себе, является препятствием для исследования спроса рынка труда. Кроме того, общей задачей является измерение неформальной экономики и неформального трудоустройства.

Армения

Официальная статистика и базы данных о системе образования и обучения охватывают общее образование и частично профессиональное и высшее образование. Однако, была создана система исследований воздействия обучения на деятельность выпускников университетов, которая использует международные стандарты. Не хватает согласованных и взаимосвязанных данных о будущем предложении квалификаций. Данные о рынке труда обеспечиваются Национальной службой статистики Армении (публикуются ежегодно в качестве раздела о занятости в статистическом ежегоднике), и Государственной службой занятости (административные данные, а также данные опросов работодателей, получаемые дважды в год). До сих пор не существует интегрированной информационной системы рынка труда.

Азербайджан

Очень сложно утверждать заявления о несоответствии квалификаций без соответствующих оценок квалификаций и их предвидения, поскольку, несмотря на наличие информации о предложении, данные о спросе либо отсутствуют, либо не являются надежными. Информация регулярно собирается у государственных работодателей, но исследования испытывают трудности с получением доступа к работодателям из-за пробелов в методологиях, дефицита человеческих и финансовых ресурсов, слабой инфраструктуры (ИТ системы), а также из-за существования крупномасштабной неформальной занятости. Существует высокий уровень осведомленности о чрезвычайной важности профессиональных и квалификационных стандартов, которые нужны для передачи сигналов рынка труда системе образования и обучения.

При Министерстве труда и социальной защиты (МТСЗ) была создана рабочая группа для подведения итогов о деятельности в сфере предвидения квалификаций, с особым вниманием к анализу источников данных и спросу на рынке труда, включая объявления об открытых вакансиях, опросы, данные инспекций по условиям труда о нарушении трудовых контрактов и опись источников данных. Целью создания рабочей группы является оценка наличия данных и пробелов в них, а также определение того, где и каким образом могут быть получены недостающие данные (Чарказов, 2014).

Беларусь

На Белорусском национальном образовательном портале¹⁶ доступна всеобъемлющая информация об образовании и обучении. Беларусь регулярно проводит Выборочные исследования домашних хозяйств по вопросам занятости, используя методологию исследования рабочей силы МОТ, а также Выборочные исследования уровня жизни домашних хозяйств. Тем не менее, не существует отдельной базы данных по вопросам рынка труда. Данные о рынке труда Беларуси менее всего соответствуют международным стандартам. Некоторая информация может быть получена с помощью веб-сайта Национального комитета

¹⁶ Он-лайн на www.belarus.edu.by

статистики¹⁷. Государственные и частные службы найма публикуют электронные базы данных вакансий.

Грузия

Министерство здравоохранения, труда и социальных вопросов запустило «Worknet», интернет портал для соискателей и работодателей (worknet.gov.ge). Чтобы лучше проинформировать студентов Национальный центр по вопросам повышения качества образования публикует в интернете информацию об организациях, предоставляющих образование и обучение. Статистическая информация об учебных заведениях всех уровней предоставляется правительственной Информационной системой управления образовательным процессом (ИСУОП).

Надежные данные о рынке труда и для предвидения квалификаций практически недоступны. Национальная служба статистики Грузии регулярно проводит Интегрированные исследования домашних хозяйств, которые охватывают также статистику рынка труда, но их методология и частота требуют внесения дальнейших изменений для обеспечения соответствующих данных о предвидении квалификаций. Не так давно Грузия и ЕС подписали Соглашение о финансировании на общую сумму 27 миллионов Евро бюджетной поддержки, нацеленной на сокращение нищеты и устойчивое социально-экономическое развитие. В качестве составляющей части данного соглашения Грузия планирует создание системы информации о рынке труда и прогнозирования. ЕФО поддерживал Грузию в анализе информационной системы рынка труда и подготовке проекта концепции и оперативного плана преодоления пробелов в данных и информации на ближайшие годы (ЕФО, 2014). Краткое описание проекта ИСРТ дано в блоке ниже.

Блок 1: Развитие информационной системы рынка труда в Грузии

Одной из основных проблем является отсутствие информации о рынке труда. Информация о рынке труда нужна не только для прогнозирования, но и для подкрепленного фактами процесса формирования политики для улучшения функционирования рынка труда. Для заполнения этих пробелов Министерством труда, здравоохранения и социальных вопросов, Агентством социального обеспечения (Службой поддержки занятости) и другими профильными министерствами и правительственными ведомствами (Министерством образования и науки, Министерством экономики и устойчивого развития, Geostat и т.д.) были предприняты общие усилия. Развитие национальной ИСРТ поддерживается финансируемой ЕС «программой занятости и ПОО на 2014-2017 гг.», ЕФО обеспечивает техническую поддержку правительству Грузии.

Период, последовавший за, так называемой, Революцией роз 2003 г., характеризовался либерально-рыночными реформами, которые покончили с традиционными институтами рынка труда. Государственные службы занятости и инспекции по условиям труда были закрыты, пособия по безработице были сокращены, а активные меры на рынке труда были сокращены до нескольких специальных ограниченных инициатив.

Новое коалиционное правительство, которое пришло к власти в Грузии в 2012 г., акцентировало внимание на необходимости решения проблем с растущей безработицей и перестройкой институтов рынка труда, таких как Департамент политики труда и занятости при Министерстве труда, здравоохранения и социальных вопросов и Служба поддержки

¹⁷ <http://belstat.gov.by>

занятости при Агентстве социального обеспечения. Развитие всеохватывающей информационной системы рынка труда является главной идеей в планах реформ. Первым этапом была оценка существующей статистики рынка труда и создание проекта плана-графика развития согласованной ИСРТ.

Источник: ЕФО, 2014

Молдова

Системы сбора данных в Молдове основываются на относительно хороших и сопоставимых с международными стандартами. Две основных составляющих ИСРТ, а именно Исследование рабочей силы и Исследование предприятий с данными о предприятиях и их рабочей силе доступны с 2000 года и соответствуют международным стандартам. Национальное бюро статистики публикует данные о рынке труда на <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=107&>. Государственная служба занятости Молдовы (ГСЗМ) получила техническое содействие от Шведской службы занятости (ШСЗ) и собирает, анализирует и публикует административные данные о рынке труда.

Украина

Украина стартовала достаточно поздно с ультрасовременными проектами сбора данных, но в результате создала системы, которые соответствуют международным стандартам. На сегодняшний день Государственный комитет статистики Украины (ГКСУ) публикует огромное количество статистической информации на своем веб-сайте (www.ukrstat.gov.ua) за текущий год, а также основные статистические показатели, показанные в анализе временных рядов за последние 10-15 лет. Обновление статистических данных и информации об услугах ГКСУ выполняется на регулярной основе¹⁸.

Согласно Леманну, Муравьеву и Циммерманну (2012) Украина долго оставалась *неизвестной областью* для исследований рынка труда. Это удивительно, поскольку Украина одна из самых больших стран с переходной экономикой, имеет географическую границу с ЕС, и «процесс перехода в Украине характеризовался сильным первоначальным шоком и крайне медленным восстановлением». Региональное многообразие страны, а также этническое и лингвистическое разделение впервые стало обозримым во время Оранжевой революции и еще более очевидным во время последнего политического кризиса.

Блок 2: Пример сбора данных - Украина

Украинское лонгитюдное мониторинговое исследование (УЛМИ)

Инициированное международной исследовательской группой, координируемой Немецким институтом изучения трудовых отношений (IZA), исследование домохозяйств-членов потребительской панели - Украинское лонгитюдное мониторинговое исследование (УЛМИ) - было основано в 2003 г. Этапы исследования проходили в 2003, 2004, 2007 и 2012 гг., с Киевским международным институтом социологии (КМИС) в качестве местного партнера по сбору данных. УЛМИ - это одно из самых используемых исследований домашних хозяйств и рабочей силы в Восточной Европе. Оно основывается на статистически репрезентативной выборке украинского населения возрастом от 15 до 72 лет, включающей около 4,000 домашних хозяйств и 8,500 индивидуумов.

¹⁸ (Статистический отдел ООН – ключевые характеристики стран, <http://unstats.un.org/unsd/dnss/docViewer.aspx?docID=676#start>)

Данные УЛМИ находятся в свободном доступе и его характеристики могут быть актуальными для других переходных стран. Подробное описание методологии доступно в интернете: <http://idsc.iza.org/?page=27&id=56>

Источник: (Леманн, Муравьев, & Циммерманн, 2012)

4. Действующие практика и процедуры идентификации и предвидения квалификаций в странах ВП

Этот раздел предоставляет обзор существующих практики и процедур, резюмируя результаты национальных отчетов и информации, полученной из опросов основных национальных заинтересованных сторон. Приложение 4 предоставляет подробный обзор практики всех шести стран ВП. Следует отметить, что этот обзор – это не «конкурс красоты». Он должен скорее вдохновлять на дальнейшее развитие и взаимный обмен опытом.

Были отмечены некоторые методологические вызовы. Обзор каждой национальной практики содержит предполагаемые, специальные инициативы, а также четко выраженную, тщательно спланированную политику. Обязанностью автора и национальных экспертов было разместить политику и практику в соответствии с теоритическими рамками микро-, мезо- и макроподходов. Международный дискурс по вопросам квалификаций использует сложную, усовершенствованную (английскую) терминологию, которую сложно перевести на национальные языки.

С точки зрения политической перспективы практика, с одной стороны, может последовать подходу, который полагается на рыночные силы, что означает невмешательство и ожидание того, что индивидуальные участники на микроуровне предпримут правильные действия. С другой стороны, правительство принимает решения на основании нисходящего планирования об обеспечении наличия квалификаций посредством запланированных затрат в образовании и их. Национальные отчеты предоставляют примеры обоих подходов политики. Ни один из подходов не подходит для современных систем квалификаций. Грузия, например, после периода либерализации рынка, сегодня повторно имплементирует и модернизирует политику институций и квалификаций рынка труда.

4.1 Практика и процедуры, используемые в странах ВП

Широко используемая практика: государственные заказы и обзоры рынка труда государственных служб занятости

Все страны ВП, за исключением Грузии, применяют систему нисходящего, планируемого правительством распределения ресурсов и учебных мест (квот) для ПОО и высших учебных заведений. Эта, так называемая, «**система государственного заказа**», как правило, имплементируется в рамках межминистерского сотрудничества или находится в ведении министерства экономики (Азербайджан). Система государственного заказа нацелена на регулирование будущего предложения квалификаций (более четко: профессиональных квалификаций), и основывается на прогнозах спроса на квалификации с использованием макроэкономических прогнозов (эконометрических моделей) и отчетов, полученных от сектора государственных предприятий. В рамках этого документа невозможно сделать серьезную

оценку эффективности системы государственного заказа. Некоторые респонденты опросников утверждали, что результаты современной практики ненадежны. Эксперименты с другими детальными видами нисходящего планирования систем образования и обучения (например, подходы к планированию рабочей силы, используемые в 1960-х гг.) дают основание предположить, что механическое применение прогнозирования не приводит к ожидаемым результатам сокращения несоответствия квалификаций.

Все ГСЗ разрабатывают **краткосрочные прогнозы рынка труда, стратегии и планы действий**. Прогнозы рынка труда используют различные источники, в основном, административные данные (реестры безработных), опросы работодателей касательно их будущего спроса на персонал и квалификации, и объявленные вакансии. Большинство ГСЗ проводит регулярные опросы работодателей. В случае с Молдовой, Министерство труда совместно с ГСЗ и другими заинтересованными сторонами выполняет краткосрочные прогнозы рынка труда на основе технической поддержки, полученной от ГСЗ Швеции (смотрите блок 4). Эта модель прогнозирования построена на стандартизированных опросах работодателей, выполняемых персоналом ГСЗ, которые включают вопросы о требованиях к квалификациям в соответствии с кодами ISCO и ISCED (уровень образования, связанный с кодом профессии). Как это описано в главе 3, отсутствие согласованной ИСПТ – это именно тот вызов, который не может быть принят ГСЗ самостоятельно и требует сотрудничества с партнерами. ГСЗ в странах ВП обычно имеют слабые институциональные возможности и ресурсы, в результате чего происходит относительно незначительное покрытие рынка труда.

Основные препятствия, которые отображались чаще всего: отсутствие статистической инфраструктуры, проблемы с измерением квалификаций, слабая надежность данных, поступивших от предыдущих практических подходов, отсутствие возможностей и финансирования.

Армения

Национальная стратегия развития 2014 - 2025¹⁹ гг. устанавливает рамки для политики и программ. Экономические прогнозы выполняются Министерством экономики и Центральным банком, но прямая связь с прогнозами квалификаций отсутствует. Система регулярной идентификации и предвидения потребностей в квалификациях до сих пор не имплементирована. Нерегулярные исследования проводятся учреждениями ПОО, ассоциациями работодателей и, кроме того, изредка международными организациями. Но качество и методы этих исследований отличаются между собой, использование информации остается непонятным, и, кроме того, полностью отсутствует координация действий. Основные практические подходы, которые следует отметить, это государственная система квот, которая определяет уровень набора в учреждения ПОО и ВО, анализ рынка труда, выполняемый Агентством государственной службы занятости, основываясь на опросе работодателей и учете безработицы, и различные исследования воздействия обучения на деятельность выпускников. Исследования воздействия обучения на деятельность выпускников были не так давно внедрены для выпускников ПОО (ЕФО и ПР ООН, 2012) и некоторыми университетами (ФУА, Французским университетом в Армении в 2013, и Ереванским Лингвистическим Университетом в 2011). Исследование воздействия обучения на деятельность выпускников, проведенное ПР ООН, применило комплексный подход, описанный более подробно далее.

¹⁹ Стратегия развития Армении на 2014-2015 гг., Приложение к Декрету правительства Республики Армения № 442 - N, от 27-го марта, 2014 г..

Блок 3: Комплексный подход исследования воздействия обучения на деятельность выпускников в ПОО, Армения

Исследование воздействия обучения на деятельность выпускников, проведенное ПР ООН и Институтом политического и социологического консалтинга, запрашивало информацию о перспективах рынка труда для учащихся ПОО. Был применен комплексный подход с шестью составляющими:

- Опрос выпускников начальных и средних профессиональных учебных заведений (2010-2011 гг., были опрошены 651 выпускников из 25 профессиональных учебных заведений и 60 колледжей).
- Опрос 400 работодателей, которые регулярно нанимают выпускников ПОО.
- Опрос директоров учебных заведений, педагогов и преподавателей (401 человек)
- Опрос административного персонала и независимых экспертов (8 человек)
- Фокус-группы (три группы выпускников и преподавателей)
- Вторичное исследование правовых рамок и статистики за последние 10 лет.

Результаты продемонстрировали, что в среднем приблизительно 55 % выпускников находят работу после шестимесячного периода поиска работы. 28% выпускников сообщили, что они использовали в своей работе практические знания, полученные в учебных заведениях, в то время как теоретические знания, полученные во время учебы, использовали 31.9%. Более 24% посещали дополнительные обучающие курсы и около 42% намеревались сделать это в течение следующего года.

Источник: ПР ООН, 2012. Привлечение выпускников 2010-2011 года начального и среднего уровней системы профессионального образования и обучения к рынку труда. Ключевые результаты. Проект профессионального образования и обучения (ПОО) ПР ООН в Армении, Ереван, 2012. Информация предоставлена национальным экспертом.

Представители работодателей достаточно активны в сфере управления квалификациями. Республиканский союз предпринимателей Армении (РСПА) привлечен к трем видам деятельности: проводимые каждые полгода оценки квалификаций, соответствующие стратегии обучения Большой двадцатки, с использованием комплекса различных методов; отраслевая оценка квалификаций (для профессии поваров, проект ЕФО); и Мировые квалификации (World Skills) (конкурс для профессионалов ПОО, проект GIZ). Союз производителей и бизнесменов, СПБ(Р)А, отчитывается о применении качественных методов для оценки потребностей в квалификациях (ежегодные регулярные собрания правления, комплекс методов). Первые шаги были предприняты по направлению к зеленой экономике (альтернативные источники электроэнергии). Сеть высших учебных заведений была создана с целью оценки человеческого капитала и занятости выпускников, используя итальянский подход *Alma Lauda*.

Азербайджан

Министерством экономики и промышленности выполняется макроэкономические четырехлетние прогнозы, которые включают прогнозы рынка труда. Тем не менее, прогнозы рынка труда еще не достаточно детализированы и на сегодняшний день стоит вопрос о максимальной концентрации внимания на предвидении потребностей в квалификациях по отраслям, поскольку макромоделли должны обеспечиваться информацией, получаемой от микро- и отраслевых моделей. Научно-исследовательский институт экономических реформ, функционирующий при министерстве, недавно разработал макроэкономическую модель устойчивого развития экономики Азербайджана (AZMOD). Применение модели предоставит данные об отраслях, что в свою очередь расширит информацию о требованиях к рабочей силе.

Также в дополнение к AZMOD ожидается разработка модели эконометрического анализа рынка труда (для получения более подробной информации смотрите блок 4 ниже).

Блок 4: Пример выполнения макроэкономических прогнозов - Азербайджан

AZMOD – макроэкономическая модель устойчивого развития экономики Азербайджана

Модель устойчивого развития экономики Азербайджана AZMOD была введена Министерством экономики и промышленности и разработана Научно-исследовательским институтом экономических реформ при поддержке ЕС и технической поддержке со стороны Сети EcoMod. AZMOD дает возможность разработки средне- и долгосрочных проектов и планов согласно соответствующим сценариям. AZMOD может использоваться для оценки влияния широкого спектра экономических факторов, анализа сценариев и поддержки стратегического планирования (например, комплексно рассматривает влияние изменения цен на нефть, политики налогообложения, развития рынка труда, торговой политики, государственных расходов, инвестиционной и промышленной политики и т.д.)

AZMOD – это макроэкономическая модель, которая принимает во внимание особые характеристики национальной экономики при отображении межотраслевых связей простым и всеохватывающим способом. Это динамичная модель общего равновесия, которая применяет различные эконометрические инструменты, включая регрессионный анализ, коинтеграцию и модель исправления ошибок, а также метод динамической имитации. AZMOD состоит из стохастических уравнений и идентификаторов и охватывает реальную, монетарную, фискальную и внешнюю отрасли экономики Азербайджана.

На сегодня модель находится на этапе тестирования и до сих пор не завершена. Целью модели является помощь в принятии решений и преодоление пробелов между исследователями, лицами, принимающими решения, и бизнесом. Она дает возможность лицам, принимающим решения, оценить потенциальное влияние альтернативных экономических политик, изменений цен и других тенденций на экономику в целом и отдельные ее отрасли, а также на внешнюю торговлю и государственные затраты. Например, добавление данных о процентном увеличении минимальных зарплат предоставляет результаты о влиянии экономической деятельности, налогов, трудоустройства и т.д.

Межотраслевые балансы города Баку и 10 экономических регионов были разработаны и использованы для сравнения добавочной стоимости и потребительских расходов в регионах и для проведения качественного и количественного анализов. Модель содержит модули прогнозирования рисков, присущих развитию экономики.

Матрица интенсивности первичного фактора (идентификация и градация интенсивности чистого экспорта и потребления) и матрица разделения по трудовой специальности были разработаны и проанализированы на основании международного опыта с целью изучения отношений между внешней торговлей и рынком труда в разрезе отраслей и оценки потенциала развития, основанного на рабочей силе конкурентоспособных зон экономической деятельности.

AZMOD дает возможность выполнения исследований по усовершенствованию научного содержимого социально-экономического развития регионов, обеспечивая региональный баланс и форсируя конкурентоспособность экономики. Например, в связи с научными исследованиями по вопросам развития предпринимательства, с целью повышения конкурентоспособности региональной экономики при внедрении кластерного подхода, была проанализирована текущая социально-экономическая ситуация в регионах, были получены соотношения диверсификации для каждого экономического региона, подсчитаны рейтинги

развития регионов и представлены соответствующие предложения и рекомендации по поводу эффективного использования экономического потенциала. Параллельно были оценены капитальная (основные активы в использовании) и трудовая эластичность готовой продукции по экономическим регионам, что, в свою очередь, раскрыло важную роль труда в готовой продукции каждого отдельного региона.

Источник: Чарказов, 2014

Другим подходом на макроуровне является модель для краткосрочного проектирования демографического развития и развития рынка труда. Научно-исследовательский и учебный центр по вопросам труда и социальных проблем привлечен к разработке моделей и методов предвидения квалификаций в качестве исследовательской деятельности. Для анализа рынка труда и демографической ситуации Центр использует SPSS (инструмент статистического программного обеспечения, который включает интерполяцию, регрессию и т.д.), инструмент PROST (инструмент Всемирного банка, разработанный в 2001 г. для прогнозирования демографии и пенсий), который может прогнозировать около 60 показателей, и модель ООН для демографического предвидения.

Методология была разработана Центром для краткосрочного проектирования с максимальным диапазоном до трех лет, который может интегрировать данные, полученные как от государственного, так и частного секторов. Методология содержит рекомендации по поводу разработки региональных программ занятости, методологию предвидения, анализ экономического развития и проектирования на следующий год (основываясь на интерполяции).

Для обеспечения имплементации «Государственной программы реформ в системе высшего образования Республики Азербайджан на 2009-2013 гг.» была разработана методология для проектирования набора студентов в высшие учебные заведения. Вследствие этого был разработан метод имитации создания рабочих мест, который позволяет оценить влияние налогов и субсидий на различные отрасли экономики (валовой выпуск продукции, добавочную стоимость, зарплаты, доходы), а также влияние экспорта-импорта, правительственных затрат, потребления и инвестиций на валовой выпуск готовой продукции и влияние валового выпуска готовой продукции на объемы затрат, необходимых для производства конечной продукции.²⁰

Беларусь

Официальное прогнозирование – это основной метод, используемый на сегодняшний день в Беларуси для идентификации будущих потребностей в квалификациях. Эта информация используется для определения потребностей в рабочей силе и создания квот набора в учебные заведения, принимая во внимание возможности учебных заведений, демографическую ситуацию и эффективное использование трудовых ресурсов. Прогнозы в сфере высшего образования и специализированного среднего образования имеют долгосрочный характер (десятилетие), а прогнозы в сфере профессионального и профессионально-технического образования делаются для среднесрочного периода (5 лет). Другие методы предвидения (например, отраслевые исследования, исследования предприятий, опросы среди работников, выпускников, неформальные процедуры) используются несистематически. Компьютеризированный инструмент установления соответствия был запущен не так давно для облегчения обеспечения соответствия между потребностями в обучении социально-

²⁰ Научно-исследовательский институт экономических реформ.
<http://ier.az/view.php?lang=en&menu=0&submenu=224&id=497>

незащищенных групп населения провайдером обучения и спросом на квалификации в производственной отрасли.

Блок 5: Система государственного заказа для предложения образования – практика Беларуси

Кодекс об образовании (резолюция совета министров Республики Беларусь от 2011 г.) устанавливает процедуру для прогнозирования спроса на рабочую силу. Запросы на государственные заказы для государственных учебных заведений (высшее образование, специализированное среднее и профессиональное образование) определяются местными, региональными и национальными государственными органами, Национальной академией наук Беларуси, другими правительственными организациями.

Основной целью государственных заказов является создание квот набора в учебные заведения, основываясь на спросе на трудовые ресурсы и принимая во внимание возможности провайдеров образования. Информация о дополнительном спросе на рабочую силу для выпускников высших учебных заведений, специализированных среднеобразовательных учебных заведений, и профессионально-технического обучения собирается на государственных предприятиях, которые отчитываются о потребностях замены своего персонала, о специалистах по инновационным проектам и о создании новых отраслей промышленности с ультрасовременными технологиями. Информация о дополнительных потребностях в комплектации персоналом анализируется государственными органами и регулируется с планами развития промышленности. Планы на высшее образование и на специализированное среднее образование согласовываются с региональными исполнительными комитетами. Заказ определяет объем и структуру предложения образования и обучения, определяя количество выпускников по сферам квалификаций и по профессиям. Заказ принимает во внимание среднее ежегодное изменение в количественном и качественном кадровом составе, бизнес планы организаций, прогнозы местных администраций, программы развития промышленности. Запросы затем классифицируются по функциям и квалификациям в соответствии с Национальным классификатором Республики Беларусь «Специализации и квалификации», утвержденным Министерством образования. Государственные органы, в случае необходимости, делают предложения Министерству образования для добавления новых и (или) аннулирования устаревших специализаций или квалификаций.

Прогнозирование инициируется государственными органами за год до принятия следующего пятилетнего плана. Он охватывает десятилетний период, когда речь идет о специалистах с высшим образованием, квалифицированных работников и профессионалах со специализированным средним образованием, и пятилетний период, когда речь идет о работниках с профессионально-техническим образованием. Учебные заведения ежегодно выполняют проверки и отчитываются о квотах набора перед Министерством образования.

Источник: (Загуменнов, 2014)

Для того чтобы компенсировать недостатки нисходящего подхода, органы власти Беларуси недавно внедрили восходящий подход, собирая вместе на регулярной основе не только профильные министерства и государственные органы власти, но и соответствующих участников гражданского общества. Эта инициатива охватывает техническое и профессиональное образование и обучение, специализированное среднее образование, а также высшее образование и уделяет особое внимание разработке подхода, основанного на компетенциях.

Грузия

В Грузии разработка системы предвидения квалификаций до сих пор находится на самом начальном этапе. 14 Отраслевых советов, ответственных за разработку профессиональных стандартов, также будут привлечены к предвидению квалификаций. Было проведено несколько исследований, в основном посредством проектов, финансируемых донорами (MOM, GIZ, USAID, Всемирный банк²¹). Эти исследования обеспечивают ситуативный анализ и изучают существующие задачи и недостатки в том, что касается потребностей рынка труда и перспектив трудоустройства в Грузии. Среди этих исследований были также те, которые анализировали предложение (ПОО), выполненные GIZ. Первое исследование воздействия обучения на деятельность выпускников ПОО проводилось Всемирным банком в 2011 г.

Не так давно Центр исследовательских ресурсов Кавказа (CRRC) провел, так называемое, исследование STEP²², используя методологию измерения квалификаций, применяемую Всемирным банком, исследовав когнитивные, технические и некогнитивные квалификации, квалификационное содержание рабочих мест, общеобразовательную подготовку соискателей вакансий и условия работы. В соответствии с информацией, полученной от национального эксперта, результатом этого исследования до сих пор не стало способствование более устойчивой практике предвидения. Отсутствие соответствующих данных как о предложении, так и о спросе, считается основной преградой для создания надежных практик предвидения квалификаций в Грузии. (Маисурадзе, 2014).

Министерство образования и науки Грузии планирует запустить систематическое исследование воздействия обучения на деятельность выпускников ПОО, в качестве составляющей новой амбициозной стратегии ПОО. Большой проект, финансируемый компанией «Millennium Challenge Cooperation», американским агентством развития, планирует инвестировать 140 миллионов долларов США в образование, естественные науки, технические дисциплины, инженерное дело и математику (ЕНТДИДМ), основываясь на оценке пробелов в квалификациях²³.

Молдова

Регулярные методы предвидения квалификаций до сих пор не утверждены в Молдове; существуют только краткосрочные прогнозы для рынка труда. Тем не менее государственная служба занятости предпринимает усилия для улучшения соответствия квалификаций и рабочих мест, используя целый ряд активных мер в сфере занятости (обучение, ярмарки вакансий, консультирование по вопросам карьеры) и также участвует в «мобильном партнерстве» для лучшего обеспечения соответствия квалификаций мигрантов и рабочих мест (смотрите блок ниже).

Блок 6: Пример предвидение и обеспечение соответствия квалификаций - Молдова

Мобильное партнерство для оптимизации обеспечения соответствия мигрантов рабочим местам

Мобильное партнерство объединяет Молдову со странами ЕС – основными направлениями для эмиграции из Молдовы. Оно координируется Министерством труда, социальной защиты и

²¹ MOM- Международная организация по вопросам миграции, GIZ – Германское агентство по сотрудничеству, USAID – Агентство США по международному развитию.

²² Квалификации для трудоустройства и повышения производительности (STEP) Измерение квалификаций

²³ <http://www.mcc.gov/pages/countries/program/georgia-compact-ii>

семьи Молдовы и Национальным агентством занятости (НАЗ). Основными целевыми группами партнерства являются вернувшиеся молдаване, члены молдавской диаспоры, привлеченные к циркулярной миграции, их семьи, общины поселений по возвращению и потенциальные мигранты. Представители частного сектора включают общественные организации, задействованные в вопросах миграции, организации работодателей, профсоюзы, учебные заведения и частные рекрутинговые агентства. Отсутствие возможностей получения работы заставило многих молдаван уехать за границу в поисках лучших доходов. Молдова испытала вторую по величине эмиграцию среди всех стран ВП после Армении: молдавские потоки эмигрантов составляли 13% населения в 2000 г. (ИМР). Основными целями мобильного партнерства являются расширение возможностей органов власти Молдовы в управлении возвратной миграцией и поддержке социальной и экономической реинтеграции молдавских граждан, возвращающихся из-за границы; в лучшем информировании молдавского населения о возможностях легальной жизни и работы в ЕС; и в укреплении потенциала Ассоциаций молдавской диаспоры в вопросах максимизации связей между миграцией и развитием рынка труда в принимающих странах и в Молдове.

Источник: Андерсен/Фейлер/Шульц, 2013

Украина

Украина приобрела опыт в достаточно большом количестве инструментов предвидения квалификаций. Макроэкономическое проектирование регулярно выполняется на макроуровне. В основном проектирование используется для «государственного заказа», нисходящего распределения ресурсов и количества студентов для провайдеров высшего образования и ПОО. Украина также инициировала деятельность по идентификации спроса на квалификации со стороны работодателей, собирая данные об ожиданиях бизнеса и проводя исследования квалификаций определенных отраслей в секторе ИКТ (пилотный проект ЕФО, блок 7). ЕФО согласился поддержать Министерство экономического развития и торговли в разработке методологии прогнозирования квалификаций, которая после запуска (в 2015 г.) будет использоваться для среднесрочного прогнозирования квалификаций в стране. Есть надежда на то, что эти инициативы будут приняты национальными участниками и станут регулярной практикой.

Блок 7: Пример анализа отраслевых квалификаций - Украина

Анализ спроса на квалификации в Украине – отраслевое исследование ИКТ индустрии

Первоначально было запланировано сконцентрироваться на угольной отрасли, в которой присутствуют в основном государственные и субсидируемые государством угольные шахты. Из-за отсутствия одобрения проекта со стороны Министерства энергетики и угольной промышленности была выбрана другая отрасль. Вновь выбранная отрасль ИКТ характеризовалась частными предприятиями, а работа с данной отраслью не требовала высокой степени привлечения любых государственных ведомств или министерств.

Отраслевое исследование ИКТ индустрии было нацелено на i) разработку и тестирование методологии анализа спроса на рабочую силу для определенной отрасли; ii) проведение репрезентативного исследования предприятий в отрасли для анализа спроса на квалификации; iii) представление результатов исследования украинским заинтересованным сторонам и их обсуждение в качестве потенциального подхода к оценке будущего спроса на квалификации. Вследствие этого в состав оригинального проекта исследования входил комплекс мер, состоящий из сбора первичных данных, включая опрос работодателей, и вторичное исследование, основанное на имеющихся официальных данных, полученных от Государственной службы статистики и Государственной службы занятости.

Опрос работодателей ИКТ отрасли состоял из количественного исследования 100 выбранных в произвольном порядке предприятий. Данные, собранные для исследования, были репрезентативными для выбранной отрасли на национальном уровне. Выборка предприятий была репрезентативной для работников телекоммуникационной индустрии (включая почтовую службу). Выборка для данного исследования основывалась на данных, предоставленных Государственной службой статистики, которые отображали распределение персонала в телекоммуникационной отрасли в регионах (областях) Украины. Было запланировано опросить все большие предприятия плюс МСП, которые должны были попасть в выборку.

На каждом предприятии было проведено по одному интервью, за исключением самых больших компаний, в которых также были опрошены представители региональных отделений. Директора, их заместители или менеджеры по персоналу рассматривались как потенциальные респонденты в данном опросе. Данные по МСП и большим предприятиям анализировались отдельно, поскольку эти компании имеют совершенно разные характеристики.

Исследование для отрасли ИКТ включало следующие составляющие и аспекты:

- **Оценку общих экономических характеристик и условий отрасли.** Структура ИКТ отрасли была проанализирована на протяжении первого этапа исследования. Были изучены такие параметры как: структура занятости; типы и количество выпуска готовой продукции; структура дохода и затрат отрасли. Для выполнения данной составляющей исследования использовался метод вторичного исследования. В анализе использовались источники статистических данных Государственной службы статистики.
- **Обзор рабочей силы отрасли.** Обзор охватывал: ожидания касательно трудоустройства в данной отрасли и факторы, влияющие на него; незаполненные вакансии; дефицитные профессии и требования к квалификациям, а также то, как они могут измениться; и стратегии, используемые для преодоления проблем, связанных с персоналом. Для реализации данной составляющей исследования использовался метод опроса.
- **Обзор обучения.** Обзор охватывал текущее предоставление государственного обучения для профессий в данной отрасли, а также практики развития человеческих ресурсов, используемые предприятиями. Для выполнения данной составляющей исследования использовался метод вторичного исследования. Для анализа использовались доступные источники статистических данных Государственной службы статистики, Государственной службы занятости и Министерства образования, науки, молодежи и спорта.

Основные результаты исследования

Обзор работодателей представил ключевые идеи об отрасли: Аутсорсинг был определен как ключевой момент, ведущий к значительным изменениям в уровнях и структуре занятости. Незаполненные вакансии в основных сферах были идентифицированы как проблема, особенно для больших компаний. Существуют очевидные пробелы между требуемыми квалификациями и тем, что предоставляли провайдеры образования и обучения, но сотрудничество с такими учреждениями со стороны работодателей крайне ограничено.

Заключения и сделанные выводы

В Украине не существует национальной либо же отраслевой системы предвидения потребностей в квалификациях. Это был пилотный проект для Украины, который охватывал исключительно отрасль ИКТ. Партнеры отрасли оценили проект как чрезвычайно важный для их отрасли и полагают, что такие исследования могут служить ориентиром для отрасли. Было также установлено, что существует потребность в проектах прогнозирования квалификаций в различных отраслях экономики Украины.

Существующая национальная система статистики, управляемая Государственной службой статистики, не содержит данные, необходимые для разработки прогнозов. Это же касается и информации, собираемой другими государственными органами (например, Государственной службой занятости). Правовые ограничения (конфиденциальность информации) тоже являются предметом спора, то есть органы, имеющие соответствующую информацию, не могут предоставлять ее. С другой стороны, государственная статистика иногда воспринимается как ненадежная или низкосортная.

Очевидно, что качественный подход с использованием изменений тактических приемов, таких как техника сценария и методология Делфи, будут наиболее полезными и экономически выгодными для предвидения квалификаций в ближайшем будущем в Украине.

Источник: Автор благодарит ЕФО за предоставление данного конкретного примера. Он будет опубликован в готовящейся к изданию публикации ЕФО-Cedefop-MOT: Уилсон, Р.А., Тарьяни, Х., Ривоха, Х. (2014). *Что работает на отраслевом уровне. Руководящие принципы для предвидения и обеспечения соответствия между квалификациями и рабочими местами.* том 3.

4.2 Предварительный анализ недоработок

Нижеследующий краткий сводный анализ демонстрирует, что большинство практических подходов можно обнаружить на мезоуровне, и что долгосрочное предвидение квалификации на период более пяти лет не является общеприменимой практикой.

Рисунок 8: Часто используемые практические подходы идентификации и предвидения квалификаций в странах ВП

	Краткосрочный период < 1 года	Среднесрочный период > 1 до 5 лет
Микроуровень (люди, рабочие места, предприятия)	<i>Оценка потребностей в квалификациях, знаниях – профессиональных навыках – компетенциях на уровне компании, переход от образования к трудовой деятельности</i> - Исследования воздействия обучения на деятельность выпускников ПОО (периодически) - Опросы местных работодателей и исследования на тему спроса на квалификации (периодически) - Мобильное партнерство (MD) - Исследования на тему перехода от образования к трудовой деятельности (Проект MOT Work4Youth (Работа для тебя), UA)	
Мезоуровень (отрасли, регионы, посредники: государственные службы занятости (ГСЗ), провайдеры образования и обучения)	<i>Опросы работодателей; мониторинг вакансий</i> - Отчеты государственных предприятий о спросе на рабочую силу (регулярно) - Опросы работодателей, проводимые ГСЗ (регулярные, различные методы) - Краткосрочное проектирование квалификаций и профессиональной занятости - Краткосрочное проектирование рынка труда, выполняемое ГСЗ либо министерствами труда - Специальные исследования, проводимые международными или двусторонними донорами - Исследования бизнес тенденций или бизнес ожиданий	<i>Отраслевые исследования, анализ специфических потребностей определенного региона</i> - Государственный заказ для высшего образования и ПОО, размещение ресурсов и студенческие квоты (все страны, кроме Грузии) - Отраслевые советы квалификаций для приоритетных отраслей - Исследование спроса на рабочую силу на субрегиональном и отраслевом уровне (периодически) - Среднесрочное проектирование квалификаций и профессиональной занятости
Макроуровень (Правительственный уровень, экономика, система)	- Качественные методы (группы экспертов, Делфи, сценарии) - Официальные количественные проекты и прогнозы	

образования и обучения)		Количественные методы: - Макроэкономические проекты для государственных заказов - Различные количественные методы, используемые для развития национальной стратегии - AZMOD (этап тестирования, AZ) - PROST (инструмент Всемирного банка для анализа и проектирования рынка труда и демографической ситуации, AZ) - SONIA (Межотраслевая макро модель для прогнозирования занятости (UA)
-------------------------	--	---

Источник: национальные отчеты

Основываясь на практике и процедурах, сообщенных в отчетах национальными экспертами, можно сделать следующий предварительный анализ недоработок и предполагаемых опций для дальнейшего развития.

- **Практика и процедуры на микроуровне, имеющие прямое отношение к индивидуальным участникам рынка труда (люди, предприятия)**

Преимущества этих восходящих процедур состоят из двух частей: а) они способствуют лучшему пониманию того, что происходит в этой сфере, что ожидается и требуется на рабочих местах и в учебных заведениях, и б) они могут иметь функцию рекомендаций и информирования для людей (студентов, предпринимателей).

Критический анализ примененных практических подходов демонстрирует, что **исследования воздействия обучения на деятельность выпускников, исследования переходов от образования к трудовой деятельности, и опросы местных работодателей** проводятся скорее несистематически, иногда на первых этапах больших проектов или программ. Эти практические подходы часто применяются международными и двусторонними донорами, но реже становятся регулярной практикой с устойчивым эффектом.

Возможные ограничения: восходящие практические подходы нуждаются в институциональных возможностях и ресурсах, которые могут и не быть доступными для учебных заведений, местных служб занятости и социальных партнеров. Малые и средние предприятия и неформальный сектор могут иметь важное значение, являясь работодателями, создающими новые рабочие места, но с ними сложно связаться.

Опции для дальнейшего улучшения ситуации: усилить регулярные взаимодействия между работодателями, провайдерами образования и обучения и местными службами занятости; сделать учебные заведения ответственными за мониторинг выхода на рынок труда их выпускниками; использовать преимущества выводов, сделанных во время пилотных имплементаций.

Финансовые положительные и отрицательные стимулы также являются хорошими опциями для получения большего влияния на индивидуальный выбор образования людьми. В качестве примера можно привести Молдову, которая пыталась перенаправить выбор студентов с высшего образования на ПОО, увеличив финансирование ПОО и ограничивая квоты набора в высшие учебные заведения (Ласснигг, 2012). Подобный подход применялся Украиной, в которой бюджетные учебные места ограничиваются, тем самым пытаясь сократить чрезмерное предложение выпускников в определенных сферах (Лисогор, 2014).

- **Практика и процедуры на мезоуровне, привлекающие отрасли, регионы, посредников (службы занятости, провайдеры образования и обучения)**

Самой распространенной является **«система государственного заказа»**, которая унаследована со времен центрального планирования. Государственные заказы определяются правительством для распределения ресурсов и квот на учебные места в ПОО и высших учебных заведениях. Метод нисходящего планирования использует отчеты о спросе на рабочую силу, информация о котором собирается на государственных предприятиях и в региональных органах власти (для получения более подробной информации смотрите блок 5). В качестве традиционного инструмента планирования рабочей силы он не всегда был успешным в преодолении проблемы несоответствия. Респонденты опросников для заинтересованных сторон часто жаловались на то, что результаты традиционных методов ненадежны.

Большинство государственных служб занятости проводят **опросы работодателей** (применяя различные методы – с варьирующимися квотами и результатами ответов), и **краткосрочные обзоры рынка труда**, которые в основном используются для программирования активных мер на рынке труда (общественные работы, курсы обучения). Доступ к информации о вакансиях крайне ограничен в том, что касается количества (только некоторые работодатели предоставляют отчеты о своих вакансиях в государственные службы занятости) и качества (запрашиваемые профили квалификаций определены не очень четко).

Существует несколько отраслевых исследований квалификаций, проведенных несистематически, и в основном они инициировались и проводились донорскими организациями.

Возможные ограничения: низкий уровень институциональных возможностей и ресурсов служб занятости, организаций работодателей и других ключевых участников на местном уровне. Отсутствует достаточное количество доступной информации о системе государственного заказа, но в любом случае можно утверждать, что она скорее имеет тенденцию к подтверждению существующей неизменности системы образования.

Опции для дальнейшего улучшения ситуации: усиление отраслевых советов квалификаций, развитие систем мониторинга вакансий, которые включают не только официально зарегистрированные вакансии (включая большее количество частных компаний, сотрудничая с частными рекрутинговыми агентствами, анализируя частные порталы поиска работы и т.д.); более эффективное использование зарекомендованной и протестированной надлежащей практики других стран, делая доступными большее количество исследовательских возможностей и технического содействия.

- **Практика и процедуры на правительственном уровне, уровне систем, политики**

Многолетний опыт стран ВП в проведении **официальных, количественных прогнозов** может представлять собой уникальную силу. Существуют хорошо протестированные практические

подходы, используемые в большинстве стран, но многие респонденты опросника утверждали, что они имеют сомнения по поводу надежности и точности результатов. Не так давно были разработаны новые подходы.

Опции для дальнейшего развития: Оценка действующей практики предвидения; использование зарекомендованной на международном уровне и протестированной надлежащей практики; обмен информацией о практических подходах и опыте (обмен опытом и знаниями).

- **Наличие данных**

Общее мнение заключается в том, что существует острый дефицит надежных данных, особенно в том, что касается спроса работодателей. Большинство стран (например, Азербайджан, Беларусь) собирают данные в основном касательно предложения. В том, что касается спроса, собираются и имеются в наличии данные о государственных предприятиях, но с ростом частного сектора, растут и пробелы в информации. Часто используемый метод заключается в том, что ГСЗ собирает данные о работодателях на местных уровнях и группирует их. Это хорошо и необходимо, но обеспечивает очень ограниченное количество надежных данных о будущем. Собранная информация подходит для обеспечения соответствия с рабочими местами на местном уровне, но не для прогнозов (Чарказов, 2014).

Возможные ограничения: пробелы в методологии, дефицит возможностей, сложность в доступе к работодателям и в возможности убедить их. Проблема начинается с отсутствия данных об учреждениях. Реестры компаний не охватывают все учреждения либо же не являются доступными (малые и микро предприятия могут быть вообще не зарегистрированы). Неформальная сторона также вносит свой вклад в эту проблему.

Опции для дальнейшего развития: Усовершенствованный сбор данных и покрытие на уровне предприятий в тесном сотрудничестве с организациями работодателей. Как было предложено Грузией и Молдовой, обсерватория рынка труда может быть важным шагом в этом направлении. Недостаточно просто публиковать данные. Анализ и обсуждение данных необходимы для их преобразования в информацию и для создания доказательной базы, соответствующей и необходимой для дальнейших действий.

5. Анализ институциональных механизмов и политики

Данный раздел уделяет особое внимание институциональным механизмам, роли ключевых лиц, принимающих решения, в предвидении и обеспечении соответствия квалификаций.

Все страны утвердили национальные ключевые стратегии, устанавливающие рамки для всеобщего социального и экономического развития. Эти стратегии напрямую не охватывают квалификационные аспекты, но составляют основу для предвидения квалификаций, которые позволяют интегрировать не только «то, что возможно произойдет», но и то, что стратегически было бы желательно, чтобы произошло.

Существуют два основных систематических пробела, которые ставят под сомнение эффективность предвидения: Во-первых, существует «*институциональный*» пробел между образованием и занятостью, который должен быть преодолен для эффективного функционирования политики обеспечения соответствия и предвидения.» (Ласснигг, 2012). Следовательно, ключевыми участниками на национальном уровне являются министерство

образования и министерство труда. Во-вторых, существует пробел между институциональными участниками и (частным) бизнес-сектором. Повсеместно отмечается достаточно слабое сотрудничество между системой образования и бизнесом.

Как это продемонстрировано в национальном отчете, основными участниками в странах ВП являются профильные министерства экономики, образования и труда, а также государственные службы статистики. Важная роль принадлежит также представителям работодателей и профсоюзам, а также правительственным ведомствам, таким как государственные службы занятости (часто в составе министерства труда), ПОО агентства и агентства по вопросам высшего образования. Также должны привлекаться исследовательские организации и группы экспертов. Наиболее распространенной формой привлечения работодателей является их участие в регулярных опросах их персонала и в опросах о спросе на квалификации. Крупные государственные работодатели способствуют ежегодной разработке государственных заказов на высшее образование и ПОО. На сегодняшний день работодатели редко предлагают трудовую практику на рабочих местах или стажировку в качестве составляющей учебной программы.

Следующая информация извлечена из 28 полученных опросников участников:

Роль министерств труда и ГСЗ: ГСЗ в странах ВП являются частью министерств, а не отдельными правительственными ведомствами. Существует осведомленность о необходимости регулярных процедур оценки и прогнозирования и о том, что должны быть разработаны потребности в предвидении квалификаций.

Министерства образования и связанные с ним ведомства и учреждения ПОО, общего образования и высшего образования играют важную роль в администрировании, реформировании, модернизации и контроле качества образовательной системы. Ведомства играют важную роль в разработке профессиональных стандартов, квалификационных рамок и стандартов обучения, а также в сертификации и обеспечении качества квалификаций. Но в соответствии с полученными опросниками, они не играют вообще никакой роли (или по крайней мере не ведущую роль) в прогнозах, ориентированных на рынок труда.

Привлечение социальных партнеров: федерации работодателей должны играть ключевую роль. Наиболее активными кажутся федерации Армении и Украины. Трудность состоит в их ограниченной представительности, в основном касательно МСП. Как правило, они являются членами трехсторонних органов, но некоторые утверждают, что их влияние на политику является ограниченным. Профсоюзы играют крайне ограниченную роль.

Опросник также запрашивал информацию о **системе зеленых (экологических) квалификаций**. Зеленые квалификации редко рассматривались участниками опроса. Только Грузия (которая упоминала развитие устойчивой зеленой экономики в качестве стратегической цели) и Армения (упоминавшая обучение на тему зеленых квалификаций) ответили положительно на вопрос о зеленых квалификациях. Это неудивительно, поскольку термины «зеленые квалификации» и «рабочие места, которые способствуют сохранению или восстановлению качества окружающей среды» не объяснялись в опроснике²⁴. При этом термин

²⁴ Программа Организации Объединённых Наций по окружающей среде (ЮНЕП) определяет «рабочие места, которые способствуют сохранению или восстановлению качества окружающей среды» как: «работа в сельскохозяйственной, производственной, научных исследованиях и разработках, административной отраслях и сфере услуг, которая способствует существенным образом сохранению и восстановлению качества окружающей среды (...), к ним относятся виды работ, которые обеспечивают защиту экосистем и биоразнообразия; сокращение потребления энергии, сырья и воды благодаря высокоэффективным стратегиям; снижение выбросов углерода в экономике; и

«зеленый» кажется некоторым образом не особо известным выражением. Полноценное приближение к реальному значению «зеленых квалификаций» требует более тщательного изучения, с запрашиванием информации о состоянии дел в национальной экологической политике и разработке методов для измерения рабочих мест, которые способствуют сохранению или восстановлению качества окружающей среды (Хогарт, 2012).

Поскольку институциональные возможности и возможности проведения исследований достаточно низкие, проекты и методы, внедряемые **международными организациями и двусторонними донорами** имеют огромное значение. Как методологическая техническая поддержка, так и финансовые средства являются крайне важными.

Опросник также запрашивал информацию о *преобразовании информации о текущих и будущих квалификациях в политику*. Практически всех сходятся на мнении, что надежная оценка квалификаций и прогнозирование данных для разработки политики крайне необходимы. Наиболее важной здесь является система «государственного заказа», которая моделирует будущее предложение квалификаций. Респонденты также подчеркнули важность квалификационных рамок для разработки программ обучения. ГСЗ использует информацию для составления курсов обучения для рынка труда, которые требуются работодателями.

Системы координирования и управления. Часто сообщается об отсутствии координации, но в то же время существуют и координационные механизмы, такие как контактные звенья для межминистерского сотрудничества, а также нерегулярные, но достаточно частые заседания рабочих групп. Положительным описанным примером является национальный совет по вопросам ПОО в Грузии. Отсутствие возможностей является препятствием для вертикального сотрудничества (между национальными, региональными и местными уровнями), и между социальными партнерами. Задача состоит в руководящей функции: вопрос в том, кто несет ответственность за координацию. Существуют нисходящие механизмы (например, Беларусь, Азербайджан), а также восходящие инициативы, которые более сложны с точки зрения координирования. Специальный координационный орган, как это обсуждалось и предлагалось во время заседания в Турине, мог бы стать решением этой задачи, но, конечно же, это не панацея. Такой орган или комитет должен наделяться полномочиями с четким мандатом и быть подотчетным руководству страны. Симптомом, подтверждающим данное отсутствие координации, является тот факт, что – в соответствии с опросниками – очень многие заинтересованные стороны даже не знают о прошлой или существующей практике оценки и предвидения квалификаций, если они не вовлечены в такие практические подходы напрямую.

Можно заключить, что имеет место продолжающийся поиск методов имплементации и дальнейшего развития оценки и предвидения квалификаций, и что существует огромный спрос на техническую поддержку и взаимное обучение. Преобразование информации о будущих квалификациях в эффективную политику и практику является непростой задачей, требующей общих усилий. Было бы более успешно, если бы был решен вопрос о вертикальном привлечении заинтересованных сторон и если бы социальные партнеры принимали более активное участие.

Общим заключением, поддерживаемым заинтересованными сторонами всех шести стран во время заседания ЕФО в Турине, было создание координационного органа. Другим заключением было то, что обмен опытом и взаимное обучение являются очень важными. Группа, созданная в

минимизацию отходов и загрязнения. (UNEP), 2008). <http://www.unep.org/civil-society/implementation/GreenJobs/tabid/104810/Default.aspx>

Турине, стала важным шагом на пути к обмену опытом и интеграции стран ВП в работу ЕС и сетевые сообщества ЕС.

Другим важнейшим фактором достижения успеха в эффективном предвидении квалификаций является существование всеобщей макроэкономической политики. Макроэкономические концепции дают направление для желаемых целей развития, которые так же важны, как и знание того, что же скорее всего произойдет. Все страны имеют среднесрочные или долгосрочные политические стратегии, как это изложено в национальных стратегических документах, таких как Национальный документ о стратегии сокращения масштабов нищеты, Национальные стратегии развития и т.д. Эти стратегические документы также имеют отношение к квалификациям, но, как правило, они не являются достаточно конкретными для того, чтобы расценивать их как «практику предвидения квалификаций».

Амбициозные и в то же время реалистичные цели для развития человеческих ресурсов требуются для выхода за пределы простого решения проблемы. Как это было установлено национальным экспертом, важно отметить, что реактивный подход является доминирующим в предвидении квалификаций. На сегодняшний день наблюдаются только ответы постфактум на возникшие ситуации, обычно с краткосрочной перспективой, поскольку прогнозы, полученные после анализа рынка труда, часто рассчитаны лишь на однолетний период. Обеспечение понимания инициативных подходов среди заинтересованных сторон может быть важной отправной точкой для дальнейшего предвидения квалификаций. (Чарказов).

Армения

Армения применяет систему государственного заказа для влияния на предложение образования, и ГСЗ регулярно распространяет обзоры рынка труда. Важная роль присваивается представителям работодателей (РСРА), и некоторые инициативы проводятся донорами (Навоян, 2014). Координация требует улучшения. Был подготовлен правительственный декрет о предвидении квалификаций.

Азербайджан

Азербайджан уже разрабатывает и имплементирует ряд методов и практических подходов, которые являются основой для эффективной системы управления квалификациями, например, квалификационные стандарты, количественные среднесрочные макроэкономические прогнозы, а также четкое понимание приоритетных отраслей национальной промышленности. Проблема несоответствия может в дальнейшем быть решена с помощью создания отраслевых советов квалификаций для определенных ключевых отраслей, с более эффективным привлечением социальных партнеров. Большим шагом вперед может стать запланированное «Агентство развития рабочей силы» с четким мандатом для координации всех соответствующих инициатив в этой сфере. (Чарказов, 2014)

Беларусь

Для решения проблемы несоответствия между спросом на квалификации и их предложением имплементируются две основные политики, характеризующиеся двумя разными направлениями формирования политики. Первая достаточно традиционна для Беларуси и предполагает нисходящее управление потенциалом предложения в сфере образования, основанное на долгосрочном прогнозировании. Вторая – это не так давно принятый органами власти Беларуси восходящий подход, включающий не только традиционных заинтересованных сторон, таких как министерства и региональные органы власти, но и другие заинтересованные стороны на местном, региональном и национальном уровнях. Политика непрерывного обучения и переподготовки кадров применяется для получения более оперативных результатов. Другие

формальные и неформальные курсы обучения предлагаются для лучшей адаптации квалификаций рабочей силы к потребностям рынка труда. Этот подход потенциально предлагает более гибкий ответ, чем нисходящее прогнозирование, поскольку несоответствие квалификаций и дефицит квалифицированных кадров появляются быстрее, чем сможет среагировать централизованная система образования Беларуси. Концепция Отраслевых советов квалификаций была запущена в отрасли ИКТ. (Загуменнов, 2014)

Грузия

Независимо от недавно подписанного Соглашения об ассоциации с ЕС, в 2013 г. Грузия подписала Соглашение о финансировании с ЕС на общую сумму 27 миллионов Евро бюджетной поддержки для сокращения нищеты и устойчивого социально-экономического развития. Цели пятилетней программы предусматривают поддержку национальных органов власти в разработке, координации и имплементации программ для рынка труда и мониторинга потребностей в квалификациях в тесном сотрудничестве с частным сектором, улучшении системы ПОО и решении гендерных вопросов. Программа объединяет все соответствующие правительственные органы и социальных партнеров для принятия на себя ведущей роли в этом процессе. Вместе с большой программой MCC Compact II и в сочетании со Стратегией реформирования ПОО на 2013 – 2020 гг., и «Стратегией социально-экономического развития – Грузия 2020», может стать возможным прорыв в развитии и лучшей эксплуатации человеческих ресурсов. (Маисурадзе, 2014)

Украина

Украинская система управления предложением образования – «государственные заказы» – также является законодательно урегулированной. Законодательная база прогнозирования, разработанная Министерством экономического развития и торговли, представляет собой Закон «О формировании и размещении государственного заказа на подготовку специалистов, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров» (20/11/2012 # 5499-VI). В соответствии с этим законом, государственный заказ должен основываться на прогнозировании потребностей рынка труда. Среднесрочное проектирование должно разрабатываться Министерством экономического развития и торговли на основании статистических данных Государственной службой статистики Украины (Исследования рабочей силы и административные данные), предложений министерств и правительственных органов, конфедераций работодателей и профсоюзов. Применяемая методология была утверждена Приказом Министерства экономического развития и торговли «Об утверждении методологического подхода к формированию среднесрочного предвидения потребностей в квалификациях рынка труда» (20/03/2013). Прогноз будет уделять особое внимание спросу на квалификации по видам экономической деятельности и по профессиям, экономическим отраслям и подотраслям. Министерство социальной политики вместе с Государственным центром занятости несут ответственность за краткосрочные прогнозы рынка труда. (Лисогор, 2014)

Основной задачей считается усовершенствование базы статистических данных. Одним из предварительных условий является разработка профессиональных стандартов. (Частная) исследовательская инициатива института IZA попыталась поспособствовать решению данной проблемы отсутствия данных с помощью проекта УЛМИ (смотрите блок 1). Также существуют проблемы с отсутствием сотрудничества между министерствами, работодателями и системой образования. Компании (особенно МСП) не изъявляют желания предлагать обучение на рабочих местах. Существующие отраслевые советы квалификаций (металлургия и химическая промышленность) должны более активно включаться в деятельность, нацеленную на предвидение. (Лисогор, 2014)

6. Выводы и основные идеи

Данный критический анализ подтвердил, что лица, принимающие решения, и заинтересованные стороны гражданского общества в странах ВП прекрасно осведомлены о необходимости предвидения будущего спроса и предложения квалификаций. Квалифицированная и компетентная рабочая сила является основным условием для создания большего количества более качественных рабочих мест и увеличения конкурентоспособности предприятий, а также национальных экономик.

Совершенно очевидно, что предложение квалификаций и спрос рынка труда не соответствуют друг другу надлежащим образом. Проблема несоответствия способствует высокому уровню безработицы, даже среди молодежи с высшим образованием, и дефициту квалифицированных кадров, что, в свою очередь, ограничивает рост предприятий. Несоответствие также является результатом влияния, выходящего за рамки квалификационных аспектов (территориальные отличия, отсутствие географической мобильности, уровни зарплат, институциональная неопределенность), но квалификации являются основным фактором.

Как правило, несоответствия поясняются следующим образом: «идея состоит в том, что образование должно изменить свое направление для адаптации к потребностям экономического развития» (Ласснигг, 2012). Но это односторонняя точка зрения. Намного больше должно быть сделано и в том, что касается спроса. Например, политика, поддерживающая предприятия, должна усиливать такие практические подходы к управлению человеческими ресурсами как, например, практика найма и развития персонала. Целевые подходы с положительными стимулами и консультационными услугами могут потребоваться для поддержки модернизации и реструктуризации больших компаний, а также для повышения эффективности руководства и ускорения роста малых предприятий.

Существуют значительные различия в состоянии дел, касающихся политики и практики, нацеленных на идентификацию и предвидение будущего предложения и спроса на квалификации. Международные организации и двусторонние доноры поддерживают пилотные подходы для лучшей связи образования с рынком труда. Эти проекты не всегда приводили к созданию устойчивых и регулярных практических подходов. В среднесрочном планировании существует широко распространенный опыт и некоторые страны недавно утвердили ультрасовременные подходы для формального, количественного прогнозирования. Все страны приняли на себя обязательство по созданию более согласованных и скоординированных систем предвидения квалификаций.

Идентификация потребностей в квалификациях является основой для предвидения. Для измерительных показателей требуются надежные данные, а также стандарты и структуры. Разработка профессиональных стандартов, Национальных квалификационных рамок (НКР), создание функциональных советов квалификаций для ключевых отраслей являются непрерывным процессом во всех странах. Сбор данных со стороны частного бизнес сектора является достаточно трудной задачей, которой необходимо уделить повышенное внимание.

Не существует универсального пути по направлению к идеальной системе предвидения квалификаций. И не существует идеального прогноза, который мог бы исключить неточности. Но регулярная практика предвидения помогает понять, каким образом действуют системы квалификаций и что возможно произойдет. Каждой стране необходимо решить, где установить

приоритеты для получения эффективной системы предвидения, и также необходимо разработать свой собственный индивидуальный подход.

Участники первого заседания группы (эксперты по вопросам обеспечения соответствия квалификаций и представители правительств региона ВП встретились в июне 2014 г. в Турине) подчеркнули важность улучшенной координации между различными заинтересованными сторонами и создания координационного органа на национальном уровне для предвидения и обеспечения соответствия предложения и спроса на квалификации. Обмен опытом, а также практикой и методами между странами были оценены всеми участниками, несмотря на различные контексты компаний, уровень их развития и возможностей, а также имплементацию и использование различных методов предвидения и обеспечения соответствия. В дополнение к целям, идентифицированным сетью, страны пришли к следующим предварительным заключениям и предложили следующие приоритетные действия:

Армения планирует определить координационный орган. Основными партнерами должны стать профильные министерства и министерство финансов; также должна быть создана сеть, включающая, кроме других, группу экспертов. Первым шагом станет ревизия существующих функций и структур. Последующие действия должны основываться на том, что уже существует.

Азербайджан рассматривает вопрос о создании единой базы данных, координируемой Государственным комитетом статистики; недостающие данные о профессиональном составе должны быть заполнены. Деятельность заинтересованных сторон, а также качественные подходы должны быть лучше скоординированы (Министерством труда). Для определения роли и ответственности заинтересованных сторон необходимы руководящие принципы.

Беларусь планирует разработку и обмен опытом с другими странами. Доступ к финансовой и технической поддержке представляет собой достаточно сложную задачу. Беларусь собирается усилить координацию между заинтересованными сторонами; местные уровни нуждаются в получении полномочий. Потоки информации должны закладывать основу для принятия решений. Должен быть создан аналитический центр. Требуется соответствующее программное обеспечение, и пользователи должны быть обучены с применением международных стандартов. Система государственного заказа рассматривается как сильный подход, работающий как по восходящему, так и по нисходящему принципу, но система представляется слишком сложной. Рассматриваются другие альтернативы, такие как системы ваучеров и другие формы стимулирующих факторов.

Грузия планирует создание обсерватории рынка труда. Эта инициатива поддерживается основными профильными министерствами (Министерством образования и науки, Министерством здравоохранения, труда и социальных вопросов и Министерством экономики и устойчивого развития), и начнется она с акцентирования внимания на информации о рынке труда, идентификации квалификаций и подтвержденной информации о спросе. Важным остается вопрос о координации деятельности профильных министерств. Запланировано создание органа, ответственного за координацию; его четкая организационная структура еще не утверждена. Должны и далее развиваться исследовательские возможности.

В **Молдове**, требуется более подробная информация об отдельных отраслях, таких как индустрия строительства. Планируются регулярные исследования воздействия обучения на деятельность выпускников, а также опросы работодателей, координируемые государственной службой занятости. Создание мониторинговой группы будет включать профильные министерства, отраслевые комитеты (пять из них уже существуют) и социальных партнеров. Закон предусматривает создание обсерватории рынка труда.

Для **Украины** приоритетные задачи состоят в усовершенствовании баз данных и разработке согласованного метода прогнозирования. Необходимо создание соответствующей институциональной структуры с аналитическим подразделением, которая будет функционировать при Министерстве экономического развития и торговли.

Были даны три общие рекомендации:

1. Усовершенствование базы данных для предвидения квалификаций

Необходимы надежные данные, поступающие из различных источников, и стандарты. В связи с этим главной целью должно стать создание согласованных информационных систем рынка труда (ИСРТ). Для лучшего использования данных недостаточно их публикации. Соответствующие участники должны собираться вместе для обсуждения и планирования координационных действий.

2. Разработка комплекса подходов

Для удовлетворения различных потребностей различных участников рынка труда необходимы разные методы, объединяющие различные уровни и временные периоды. Комплекс нисходящих и восходящих подходов, объединяющих стратегические программные мероприятия с действиями, обусловленными рыночными механизмами, способствует преодолению несоответствий.

3. Регулярная координация действий участников

Поскольку в предвидение квалификаций вовлечено достаточно большое количество участников, их роли должны быть четко определены и необходима координация их действий. Координационный орган нуждается в четком мандате, и он должен быть подотчетным высшему руководству страны. Такой орган может функционировать в качестве платформы для диалога, для недопущения ненужного дублирования, создания синергий и для обеспечения соответствия практики правительственным стратегиям и макроэкономическим приоритетам. Также могут потребоваться специальные рабочие группы, например, координационная группа по вопросам статистики, а также отраслевые советы квалификаций и т.д.

Эти основные рекомендации соответствуют планам на дальнейшую работу группы экспертов ЕФО, в которой участники подчеркнули необходимость создания координационных органов и взяли на себя первые неофициальные обязательства в этом направлении. В программе мероприятий на следующий год было решено организовать рабочие группы по вопросам информационных систем рынка труда и опросов работодателей, а также модели межведомственного сотрудничества, которые также будут привлекать и бизнес-сектор.

Приложения

A1 Библиография

- Andersen, T.; Feiler, L.; Schulz, Gregor. (2013). *A practical guide for employment service providers on matching and anticipation of skills*. European Training Foundation, publication forthcoming.
- Anderson, T. et. al. (2010). *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. With role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour upskilling? Under contract to the European Commission, DG Employment*. online.
- Antonov, V. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Moldova. Working paper*.
- Bardak, U. (. (2011). *Labour Markets and Employability; trends and challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. European Training Foundation.
- Cedefop. (2008). *Terminology of European education and training policy*.
- Charkazov, A. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Azerbaijan. Working paper*.
- ETF. (2014). *Concept note on labour market information system in Georgia. Draft of July 2014, prepared by M.Lubyova and A. Diakonidze, ETF WP 2014 Country Project Georgia*. .
- Eurostat. (2013). *European Neighbourhood Policy Countries. Essential macro-economic indicators. 2013 edition*.
- Eurostat. (2014). *European Neighbourhood Policy - East countries. Youth statistics. 2014 edition*.
- Feiler, L. et. al. (2012). *Anticipation and Matching Demand and Supply of Skills in ETF Partner Countries*. ETF position paper.
- Gatelli, D., & Johansen, J. (2012). *measuring mismatch in ETF partner countries. ETF working paper*.
- Hogarth, T. (2012). *Green Jobs and Green Skills in Europe. Moving towards a statistical definition of green jobs*. ILO, Geneva 27-28 November 2012.
- Lassnigg, L. (2012). *Synthesis of national reports on matching and anticipating skills demand and supply*. ETF working paper.
- Lehmann, H., Muravyev, A., & Zimmermann, K. (2012). *The Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey: towards a Better Understanding of Labor Markets in Transition*. IZA .
- Lisogor, L. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Ukraine. Working paper*.
- Maisuradze, L. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Georgia. Working paper*.

- Navoyan, A. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Armenia. Working paper.*
- UN/DESA. (2014). *World Economic Situation and Prospects 2014.*
- UN/DESA. (2014). *World Economic Situation and Prospects 2014.*
- UN/UNEP. (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world.*
- Wilson, R.; Zukersteinova, A. (2011). *Anticipating changing skill needs: a master class.* Technical reference document to support the New Skills Network event held in Budapest on the 9 and 10 June 2011
- Zagoumenov, I. (2014). *Report on current practices in anticipation and matching of skills in Belarus. Working paper.*
- .

Веб-ссылки:

- EUROSTAT,
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- EUROSTAT, ENP East
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_neighbourhood_policy/enp_east/data/database
- Статистика по труду МОТ: база данных ILOSTAT и Ключевые показатели рынка труда 8^{ое} Издание (КПРТ)
<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
- International Finance Corporation / The World Bank: Doing Business 2014:
<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2014>
- CISSTAT – Межгосударственный статистический комитет Содружества независимых государств:
<http://www.cisstat.com/eng/>
- Доклады о человеческом развитии ПРООН: <http://hdr.undp.org/en/data>
- Институт статистики ЮНЕСКО: <http://www.uis.unesco.org/datacentre/pages/default.aspx>
- Показатели мирового развития Всемирного банка:
<http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/>

А2 Перечень таблиц и рисунков

Блок 1: Развитие информационной системы рынка труда в Грузии	31
Блок 2: Пример сбора данных - Украина	32
Блок 3: Комплексный подход исследования воздействия обучения на деятельность выпускников в ПОО, Армения	35
Блок 4: Пример выполнения макроэкономических прогнозов - Азербайджан	36
Блок 5: Система государственного заказа для предложения образования – практика Беларуси	38
Блок 6: Пример предвидение и обеспечение соответствия квалификаций - Молдова ..	39
Блок 7: Пример анализа отраслевых квалификаций - Украина	40
Рисунок 1: Матрица методов идентификации и предвидения квалификаций	14
Рисунок 2: Темп роста ВВП, ВВП в рыночных ценах, 2007 - 2012, прогнозы на 2013, 2014	17
Рисунок 3: ВВП на душу населения, 2008 – 2012 (Евро, текущие цены)	18
Рисунок 4: Совокупный показатель перехода, 1990 – 2012 гг.	21
Рисунок 5: Доля частного сектора в ВВП (%), 2010 г.	22
Рисунок 6: Общая безработица и безработица среди молодежи, 2012 г.	24
Рисунок 7: Рабочая сила по уровню образования	26
Рисунок 8: Часто используемые практические подходы идентификации и предвидения квалификаций в странах ВП	42
Таблица 1: Демография	16
Таблица 2: ВВП на душу населения и общий ВВП, 2012 год (Евро, текущие цены)	17
Таблица 3: Занятость и вклад в ВВП по экономическим секторам	20
Таблица 4: Занятость в неформальной экономике	22
Таблица 5: Инвестиции в человеческий капитал: государственные затраты на образование, затраты на научные исследования и разработки, пользователи интернета, Индекс человеческого развития	23
Таблица 6: Ключевые показатели занятости, год 2012	24
Таблица 7: Несоответствие квалификаций, возрастная группа 15-29 лет	25

A3 Наличие данных в регионе ВП

Следующая таблица является сводом таблиц, представленных в национальных отчетах.

Базы данных и статистика

Страна	Исследование рабочей силы	Исследование домашних хозяйств	Исследование предприятий	Статистика рынка труда (в основном административные данные)	Статистика по образованию	Прочее	Рынок труда, прочее
Армения	✓ Интегрированное исследование условий жизни (выборка по домашним хозяйствам) содержит данные о занятости	✓ Интегрированное исследование условий жизни (выборка по домашним хозяйствам)		✓ Занятость и безработица, поквартально; также раздел в Статистическом ежегодном справочнике Армении ✓ Административные данные Государственной службы статистики (ГССА), содержащие соискателей и вакансии, ежемесячно	✓ Образование и культура; раздел в Статистическом ежегодном справочнике Армении, ежегодно ✓ справочник по ПОО и провайдерам ПОО, ежегодно		✓ Занятость и зарплаты, «Социальная ситуация в Армении», ежемесячно (государственная служба статистики) ✓ опрос работодателей, каждые два года, проводится ГСЗА
Азербайджан	✓ Исследования рабочей силы, ежеквартально, онлайн	✓ ежеквартально, онлайн		✓ Отчет о рынке труда, ежемесячно, ежеквартально и ежегодно, ограниченный тираж	✓ ежегодно, онлайн, подробные данные с разбивкой по позициям		
Беларусь	✓ Выборочное исследование домашних хозяйств по вопросам занятости, не публикуется	✓ Выборочное исследование домашних хозяйств по стандартам жизни, краткое резюме онлайн		✓ Национальная унифицированная база данных вакансий, (вакансии региональных и местных органов власти), регулярно, онлайн	✓ регулярно, ежегодно, онлайн	Национальный правовой интернет портал, содержит законодательство о бизнесе, внешней торговле и инвестиционной политике Республики Беларусь	Малые и средние предприятия Республики Беларусь, ежегодно
Грузия	✓ Статистика по	✓	✓ Исследование	✓ Рынок труда в	Веб-портал с		Интернет

Страна	Исследование рабочей силы	Исследование домашних хозяйств	Исследование предприятий	Статистика рынка труда (в основном административные данные)	Статистика по образованию	Прочее	Рынок труда, прочее
	рабочей силе из ежеквартального Интегрированного исследования домашних хозяйств (ИИДХ), онлайн	Интегрированное исследование домашних хозяйств (ИИХД), онлайн	предприятий – бизнес статистика для малых и средних нефинансовых корпораций; Исследование предприятий – социальная статистика для выборочных неприбыльных организаций, обслуживающих домашние хозяйства	Грузии (занятость и безработица), ежегодно, онлайн	информацией об общем образовании, провайдеры ПОО и ВО		порталы для соискателей и вакансий (worknet.gov.ge, jobs.ge, hr.ge, hr.gov.ge)
Молдова	✓ Рабочая сила в Республике Молдова. Занятость и безработица, ежегодно, pdf формат и база данных онлайн	✓ Исследование бюджетов домашних хозяйств, база данных онлайн	✓ Исследование предприятий, проводимое Всемирным банком	✓ Годовой прогноз рынка труда, подготовленный Национальным агентством занятости (НАЗ), с применением шведской модели прогнозирования	✓ Статистика по образованию, данные с разбивкой по позициям, База данных онлайн		✓ Рынок труда в Республике Молдова, ежегодно, pdf формат онлайн Другие публикации о гендерных вопросах, детском труде, миграции
Украина	✓ Исследование рабочей силы, ежеквартально, данные с разбивкой по позициям онлайн			✓ Статистика по безработице, Государственная служба Занятости (ГСЗ) административные данные, регулярно, pdf формат онлайн ✓ Несоответствие	✓ Обучение (дальнейшее обучение, переподготовка), ежегодно, онлайн (Государственная служба статистики административные данные) ✓ Обучение рынка	✓ Исследование миграции (ВБ) ✓ Украинское лонгитюдное мониторинговое исследование (УЛМИ), 2003 - 2007, исследовательский консорциум	✓ Статистика о занятости и зарплатах в производственной индустрии, регулярно, ограниченное распространение

<i>Страна</i>	<i>Исследование рабочей силы</i>	<i>Исследование домашних хозяйств</i>	<i>Исследование предприятий</i>	<i>Статистика рынка труда (в основном административные данные)</i>	<i>Статистика по образованию</i>	<i>Прочее</i>	<i>Рынок труда, прочее</i>
				квалификаций (безработные и вакансии по профессиям), ГСЗ, регулярно, pdf формат онлайн	труда, Государственный центр занятости, ежегодно, онлайн ✓ Основные показатели Высших учебных заведений и ПОО, ежегодно, онлайн		

Примечание: Основывается на информации, предоставленной национальными экспертами, и проверенной автором в режиме онлайн. Записи серым цветом не рассматривались автором как базы данных, которые формируют часть информационной системы рынка труда (в основном веб порталы). Таблица не включает международное исследование, проводимое во всех странах (BEEPS, и т.д.)

A4 Обзор практики предвидения, используемой в странах ВП

Краткий обзор существующих инструментов для предвидения предложения и спроса на квалификации

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
Армения	Государственные квоты и распределение	Министерство экономики и науки (МЭН)	ежегодно	Декрет правительства	Макроуровень	МЭН предлагает квоты для распределения, представляемые правительству на утверждение
	Исследование рынка труда	Министерство труда и социальных вопросов, Государственное агентство статистики	ежегодно		Макроуровень, краткосрочный	Цель состоит в прогнозировании спроса на квалификации на следующие три года. Исследовательские данные разбиты по уровню образования, возрасту и квалификациям
	Исследования воздействия обучения на деятельность выпускников ПОО в областях Котайк и Арарат, Армения	Центр исследовательских ресурсов Кавказа в Армении, при финансировании ЕФО	несистематически, 2012	Опрос среди выпускников ПОО, различные сферы исследования.	Микроуровень	Целью было усовершенствование знаний о соответствии и эффективности рынка труда и различных положениях ПОО. Целью исследования было опросить 451 выпускников 9 средних ПОО и 3 начальных ПОО учреждений 2009 и 2010 годов в двух областях Армении. Из-за недостаточного количества имеющихся данных было опрошено только 23.4% выпускников ²⁵ .
	Исследование карьер выпускников в двух регионах	Проект Профессионального образования и обучения ПРООН и Институт по вопросам политического и социологического	несистематически, 2012	Исследование среди выпускников, преподавателей ПОО, работодателей; фокус группы с заинтересованны	Микроуровень	Целью данного исследования было проанализировать выход выпускников на рынок труда, получение отзывов от работодателей о квалификациях и компетенциях выпускников. Исследование охватывало 651 выпускников из 25 профессиональных учебных заведений и 60 колледжей, 400 работодателей, и 401

²⁵ ЕФО, 2012. Исследование воздействия обучения на деятельность выпускников учреждений ПОО в областях Котайк и Арарат, Армения. Проект отчета. Турин, ноябрь 2012, Доступно на: http://www.crrc.ge/uploads/files/research_projects/Tracer_Study_REPORT_eng.pdf

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
		консалтинга		ми сторонами и экспертами, анализ данных.		преподавателей ПОО и директоров профессиональных учебных заведений. ²⁶
Армения	Исследование карьер выпускников в двух регионах	Проект Профессионального образования и обучения ПР ООН и Институт по вопросам политического и социологического консалтинга	несистематически, 2012	Исследование среди выпускников, преподавателей ПОО, работодателей; фокус группы с заинтересованными сторонами и экспертами, анализ данных.	Микроуровень	Целью данного исследования было проанализировать выход выпускников на рынок труда, получение отзывов от работодателей о квалификациях и компетенциях выпускников. Исследование охватывало 651 выпускников из 25 профессиональных учебных заведений и 60 колледжей, 400 работодателей, и 401 преподавателей ПОО и директоров профессиональных учебных заведений. ²⁷
	Исследование по вопросам поиска работы выпускниками ВО	Французский университет Армении (ФУА)	Специальное, 2013, должно быть возобновлено в 2014	Исследование среди выпускников	Микроуровень	Целью данного исследования была оценка поиска работы выпускниками ФУА. Были охвачены 94% выпускников с 2005 по 2012 гг. ²⁸ .
	Исследование высшего образования: выпускники и рынок труда	Манасян, Н. Центр по вопросам обеспечения качества Ереванского государственного лингвистического университета	несистематически, 2011	Исследование среди студентов, выпускников и работодателей	Микроуровень	Целью данного исследования была оценка квалификаций высшего образования требованиям рынка труда. Исследование было проведено среди 389 выпускников (2010), 431 студента последнего курса, и 24 выбранных работодателя ²⁹ .

²⁶ ПР ООН, 2012. Исследование привлечения выпускников 2010-2011 Системы профессионального образования начальных и средних уровней к рынку труда. Основные результаты. Проект ПР ООН Профессионального образования и обучения (ПОО) в Армении, Ереван, 2012, стр. 4. Доступно на: <http://www.vet.am/res/Publications/Manuals/Tracer%20Study%20Report-eng.pdf>

²⁷ ПР ООН, 2012. Исследование привлечения выпускников 2010-2011 Системы профессионального образования начальных и средних уровней к рынку труда. Основные результаты. Проект ПР ООН Профессионального образования и обучения (ПОО) в Армении, Ереван, 2012, стр. 4. Доступно на: <http://www.vet.am/res/Publications/Manuals/Tracer%20Study%20Report-eng.pdf>

²⁸ Брошюра Французского университета Армении 2012, стр. 21. Доступно на: http://ufar.am/U/images/stories/2013/Brochure_2013-2014_fr.pdf

²⁹ Манасян, Н. 2011. Соответствие высшего образования: выпускники и рынок труда. (на армянском), Центр по вопросам обеспечения качества, Ереванский государственный лингвистический университет, Ереван 2011. Доступно на : http://www.osf.am/wp-content/uploads/2013/12/Nvard_Manasian.pdf

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
Армения						
	Сеть высших учебных заведений по вопросам оценки человеческого капитала и возможности найти работу выпускниками	Консорциум университетов Alma Laurea, Союз производителей и бизнесменов (СПБ(Р)А)	Д.о.			Применение методологии Alma Laurea (Болонья, Италия)
Азербайджан	AZMOD 4-летний макроэкономический прогноз, использующий балансовый метод (включая линейную и динамическую регрессию),	Научно-исследовательский институт по вопросам экономических реформ при Министерстве экономики и промышленности	Ежегодно, с 2013	Официальная статистика	Макро и мезо-уровни Краткосрочные и среднесрочные прогнозы (4-5 лет)	Балансовые методы разработаны на основании имитации налогов. Была разработана матрица социальных счетов, основная база данных AZMOD, охватывающая 15 экономических секторов. Матрица социальных счетов будет пересмотрена для включения 19 экономических секторов, и AZMOD будет обновлена на основании этого. Модель в настоящее время находится на этапе тестирования. Она требует соответствующих и подробных данных, которые не всегда имеются в наличии.
	Экстраполяция, Разработка программ занятости на местном уровне	Министерство труда и социальной защиты населения	Ежегодно, со середины 1990-х	Административные данные, собранные Государственной службой занятости (ГСЗ)	Макро и мезо-уровни 1 год	Данные, собранные офисами ГСЗ, добавлены в таблицу в формате excel и временной ряд охватывает только трехлетний период с использованием экстраполяции для выполнения прогноза на один год. Экспертные оценки также интегрированы.
	Экстраполяция Прогнозы на государственное финансирование для высшего образования	Министерство экономики и промышленности	Ежегодно, с 2010	Административные данные, собранные в профильных министерствах	Макроуровень 1 год	Данные, собранные в профильных министерствах, обрабатываются для выполнения 1+3 –летние прогнозы в соответствии с Президентским декретом о применении новых механизмов финансирования в высших учебных заведениях. Планируется сократить временной период до 1 года, поскольку результаты 1+ 3 года считаются не очень надежными.

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
Азербайджан	Обзор рынка труда	Государственная служба занятости	ежегодно		Мезо-уровень	Информация используется для планирования и имплементации программ местного рынка труда
Беларусь	Предложение образовательных возможностей, основанное на долгосрочном прогнозировании	Министерство образования при сотрудничестве с Министерством труда и социальной защиты, Министерство экономики, Министерство финансов, региональные и местные органы власти	С 2011, ежегодные обновления	Процедура оценки содержит различные типы несистематически используемых методов (формальные планы / прогнозы, отраслевые исследования/ проекты, опросы предприятий, исследования среди предприятий, выпускников/заведших курс обучения, неформальные процедуры, и т.д.)	микро/ мезо/ макро уровень от среднесрочного до долгосрочного периодов (5 лет)	Нисходящее определение предложения образовательных возможностей основано на долгосрочном прогнозировании – пятилетние национальные программы социального и экономического развития. Оцениваются будущие потребности в квалификациях. Проводится по требованию государственных органов власти, подчиненных органов, и (или) подотчетных Президенту Республики Беларусь, Национальной академии наук Беларуси, центральных правительственных органов, других государственных организаций, подчиненных правительству Республики Беларусь, региональных исполнительных комитетов и исполнительного комитета города Минска. Частные организации и предприятия также имеют право привлекаться к прогнозированию потребностей в рабочей силе. Оценка процедуры включает различные типы несистематически используемых методов (формальные проектирования / прогнозы, отраслевые исследования/ проекты, исследования предприятий, исследования среди работников, выпускников, неформальные процедуры и т.д.). Результаты используются центральными или местными правительственными органами для регулирования систем образования и обучения в Беларуси в соответствии с ожидаемыми будущими потребностями.
	Отраслевые советы квалификаций для сектора ИКТ				Мезо-уровень	Пилотный этап
Грузия	Пилотное исследование потребностей рынка	GIZ (Германское международное	Несистематически (последнее в	Исследование	Субрегиональное в 4 отраслях (туризм,	Были использованы различные качественные и количественные методы. Были идентифицированы и опрошены основные

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
	труда в Грузии	сотрудничество)	2012)		одежда, ИКТ, переработка пищевых продуктов	заинтересованные стороны (например, большие компании, регуляторные органы, центры ПОО); вторичное исследование.
	Пилотное исследование потребностей рынка труда в Грузии	GIZ (Германское международное сотрудничество)	Несистематически (последнее в 2012)	Исследование	Субрегиональное в 4 отраслях (туризм, одежда, ИКТ, переработка пищевых продуктов)	Были использованы различные качественные и количественные методы. Были идентифицированы и опрошены основные заинтересованные стороны (например, большие компании, регуляторные органы, центры ПОО); вторичное исследование.
	Отраслевые комитеты квалификаций	Министерство образования и науки, Национальный центр по вопросам обеспечения качества образования (НЦОКО)	С 2009 Действующий		Мезо-уровень	Разработка профессиональных стандартов Отраслевыми комитетами. 14 отраслевых комитетов при НЦОКО несут ответственность за разработку профессиональных стандартов. Основные заинтересованные стороны, включая МОН, НЦОКО, провайдеров ПОО, социальных партнеров и экспертов данной сферы участвуют в данном процессе.
	Georgia Compact II	Millennium Challenge Corporation (MCC), Министерство образования и науки и EMIS	Начался в 2013	Имплементация, основанная на оценке дефицита квалифицированных кадров (метод не известен)	Мезо-уровень, национальный	МСС и правительство Грузии подписали договор на 140 миллионов долларов США для улучшения качества образования в естественных науках, технических дисциплинах, инженерном деле и математике (ЕНТДИДМ) и увеличения потенциала заработка грузин посредством стратегических инвестиций, начиная с общего образования и заканчивая окончанием технического обучения и программами повышенного уровня. Договор также предусматривает повышенное внимание увеличению участия женщин. Источник: http://www.mcc.gov/pages/countries/program/georgia-compact-ii
	Исследования воздействия обучения на	Провайдеры ПОО и Национальный центр по вопросам	Начался в сентябре 2014	Информация о возможности выпускников	Микроуровень	Стратегия реформирования ПОО предусматривает внедрение исследований воздействия обучения на деятельность

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
	деятельность выпускников ПОО	обеспечения качества образования (НЦОКО)		найти работу		выпускников в Грузии. Под эгидой проекта, финансируемого ЕС, нацеленного на Программу создания возможностей и поддержки повышения качества в секторе ПОО в Грузии.
Грузия	Анализ рынка труда	Обсерватория рынка труда	Регулярно, (запланировано)			Создание Обсерватории рынка труда планируется в качестве составляющей разработки Информационной системы Рынка труда.
	STEP/Исследование квалификаций	Всемирный банк и CRRС	Первая половина 2013	Включает предложение и спрос, содержание квалификаций в видах работ, сведения об образовании соискателей вакансий, и условиях труда.	Мезо-уровень	Собранная информация включает характеристики домашних хозяйств и тщательно продуманные интервью с одним членом домашнего хозяйства, который был выбран наугад из членов домашних хозяйств возрастом от 14 до 65. Опросник состоял из нескольких модулей, которые обеспечивали достаточно сложную и подробную картину статуса лиц на рынке труда, образования и квалификаций, участия в неформальном обучении, поведенческие отношения.
	Кавказский барометр	CRRС	ежегодно	исследование	Макроуровень	Регулярное исследование домашних хозяйств, основанное на случайно стратифицированной выборке из избирательных списков. Выборка не имеет панельных характеристик и оформляется каждый год независимо. Опросник содержит информацию о статусе лиц на рынке труда.
	Исследования рынка труда	MOM, ISET	регулярно	Исследование спроса на рабочую силу и исследование спроса рынка труда	Мезо-уровень	Исследование сконцентрировано на ситуативном анализе требований работодателей к рабочей силе, их текущий и перспективный спрос на рабочую силу по профессиям и специальностям, идентифицируя дефицитные профессии, а также потребности и меры, предпринимаемые работодателями для обучения своего персонала.
Молдова	Прогнозирование государственного плана приема в университеты и плана учебных	Министерство образования	С 2007, ежегодно	Министерство труда, социальной защиты и семьи	Мезо-уровень, краткосрочный	Высшие учебные заведения ежегодно представляют свои планы зачисления/приема Министерству образования. Количество бюджетных мест уравнивается с данными, собранными Министерством труда, социальной

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
	заведений					защиты и семьи.
Молдова	Прогноз рынка труда	Министерство труда, социальной защиты и семьи и Национальное агентство занятости (НАЗ)	С 2003, ежегодно	Административные данные НАЗ, включая территориальные подразделения	Макро и мезо-уровни, краткосрочный	Результаты прогноза составляют для соответствующих органов и партнеров основу для установки тенденций для предстоящего периода, разрабатывая новые схемы и программы в определенных областях. Он облегчает обеспечение соответствия потребностей рынка труда с предложением сферы образования.
	Анализ и тенденции рынка труда (безработица, программы профессиональной переподготовки безработных, вакансии)	Национальное агентство занятости	С 2003 Триместральный Последнее обновление январь 2014	Административные данные НАЗ, включая территориальные подразделения	Микроуровень, краткосрочный	Ситуация рынка труда и обзор, охватывающий безработицу и вакансии. Мониторинг занятости и социальной защиты людей, находящихся в процессе поиска работы, выполняемый агентствами занятости.
	Прогноз спроса на квалификации и вакансий	Национальное агентство занятости	С 2003 Последнее обновление май 2014	Административные данные НАЗ, включая территориальные подразделения	Микроуровень, краткосрочный	Анализ возможностей трудоустройства, тенденции спроса и предложений рынка труда
	Оценка связей между квалификациями и трудовой миграцией	МОТ	Исследование, 2013	Исследование с количественными и качественными данными	Микро и мезо-уровни	Качественные и количественные методы исследования Параметры оценки; факторный анализ; построение индекса
	Мобильное партнерство для мигрантов	Национальное агентство занятости	Регулярно		Микро и мезо-уровни	Целями мобильного партнерства со странами ЕС являются: усилить возможности молдавских органов власти в управлении возвратной миграцией и поддержать социальную и экономическую реинтеграцию граждан Молдавии, возвращающихся из-за границы; лучше проинформировать население Молдавии о возможностях легальной работы и жизни в ЕС.
	Исследование перехода от образования к	Национальное бюро статистики	Впервые проводилось в 2013,	Дополнительный модуль, прилагающийся к	Микро и мезо-уровни	Исследование является дополнительным модулем, прилагающимся к Исследованию рабочей силы, которое было проведено в марте

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
	трудовой деятельности,			Исследованию рабочей силы		2013. Исследование было организовано и проведено благодаря технической поддержке проекта "Work4Youth" (Работа для молодежи) (W4Y – работа для молодежи) при «Программе Международной организации труда» (МОТ) проект <i>Трудоустройство молодежи</i> http://www.statistica.md/libview.php?l=en&id=4331&idc=30
Украина	SONIA (Межотраслевая макро-модель для прогнозирования занятости в Украине)	Министерство социальной политики МОТ и Проект межотраслевого прогнозирования "INFORUM"	2009, несистематически	Микроданные для центральных и местных органов власти о структуре рабочей силы по профессиям и экономической деятельности, росту производительности	Макроуровень, среднесрочный	Собранные данные использовались Министерством социальной политики
	Исследование предприятий, Днепропетровская область	Днепропетровская областная государственная администрация, Проект ЕФО «Улучшение предоставления ПОО посредством предвидения и обеспечения соответствия квалификаций, социального партнерства и оптимизации использования ресурсов»	2011-2012 несистематически	Микроданные для работодателей о структуре рабочей силы по профессиям и экономической деятельности, масштаб обучения в компаниях, рост производительности, оптимизация сети ПОО на региональном уровне	Мезо-уровень, региональный (область), краткосрочный	Исследование охватывает профессиональную структуру, масштаб обучения и переподготовки, проводимых компаниями, будущий спрос предприятий на рабочую силу, детализированный перечень профессий (по экономической деятельности) – Собранные данные использовались для формирования государственного заказа на региональном уровне.
	Государственный заказ в образовании	Министерства экономического	С 1991, ежегодно	Мониторинг Государственного	Макроуровень, краткосрочный	Принимает во внимание возможности учебных заведений и бюджетные ограничения.

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
		развития и торговли, образования и науки		центра занятости (ГЦЗ), данные учебных заведений	(1 год)	
Украина	Обзор рынка труда	Государственный центр занятости (ГЦЗ)	Регулярно с 2001	Административные данные о безработных, данные о вакансиях по структуре профессий	Обзоры на мезо (областной и отраслевой уровни) и макроуровнях, краткосрочный	Прогнозирование квалификаций и профессий, основанное на анализе административных данных о безработице, включая тенденции Исследования работодателей, которое было недавно внедрено, сбор информации о спросе на квалификации и рабочую силу для последующих 12 месяцев
	Предвидение спроса на квалификации (профессионалы и квалифицированные рабочие);	Министерство экономического развития и торговли	С 2013, регулярно	Исследование рабочей силы, административные данные ГЦЗ, данные о спросе на квалификации, полученные от центральных и местных органов власти, ассоциаций работодателей, профсоюзов	Макро / мезо-уровни (области), среднесрочный	Среднесрочные прогнозы потребностей в квалификациях рынка труда для формирования и распределения государственного заказа на подготовку специалистов, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров. Закон «О формировании и размещении государственного заказа на подготовку специалистов, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров» (20/11/2012 # 5499-VI)
	Оценка спроса на рабочую силу в отрасли ИКТ	Киевский международный институт социологии (КМИС) Проект ЕФО	2010 несистематически	Исследование среди работодателей в отрасли о профилях квалификаций их текущих работников и будущий спрос на рабочую силу	Мезо-уровень, краткосрочный	
	Спрос на рабочую силу работодателей в угледобывающих	Институт экономических исследований и	2009-2010 Специальное	Исследование работодателей в угледобывающих	Мезо-уровень, среднесрочный	Исследование изменения спроса на рабочую силу в пятилетней перспективе

Страна	Название инструмента	Кто ответственный за имплементацию	Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация	Тип или источник сбора данных	Уровень (макро/мезо/микро) и временной период	Подробная информация о методе
	регионах *	политического консалтинга (IER) Проект TACIS (Проект поддержки угольной отрасли, Компонент С: Социальная политика)		регионах, но также включены и работодатели из других отраслей		
Украина	Исследование бизнес ожиданий*	Национальный банк Украины	2006 ежеквартально	Бизнес исследование об изменениях занятости на протяжении последующих 6 месяцев и трудностях, связанных с поиском квалифицированной рабочей силы (25 областей)	Мезо-уровень, краткосрочный (1 год)	
	Исследование бизнес тенденций*	Институт экономических исследований и политического консалтинга (IER)	2002 Ежеквартально	Бизнес исследование об ожидаемом изменении занятости на протяжении последующих 3 месяцев и трудностях, связанных с поиском квалифицированной рабочей силы (4 области)	Мезо-уровень, краткосрочный (3 месяца)	
	Исследование перехода от образования к работе	ЕФО, Институт демографических и социальных исследований	2006-2007 Специальное	Исследование среди работников об их переходе к трудовой	Микроуровень, краткосрочный	Содержит данные о переходе от образования к трудовой деятельности по уровню образованности лиц.

<i>Страна</i>	<i>Название инструмента</i>	<i>Кто ответственный за имплементацию</i>	<i>Сроки и периодичность; первая и последняя имплементация</i>	<i>Тип или источник сбора данных</i>	<i>Уровень (макро/мезо/микро) и временной период</i>	<i>Подробная информация о методе</i>
				деятельности		
Украина	Исследование перехода от образования к трудовой деятельности (Проект Work4Youth (Работа для тебя))	МОТ, Институт демографических и социальных исследований	2013 несистематически	Исследование характеристик домашних хозяйств, надежд и жизненных целей молодежи, их образовательных достижений	Микроуровень, краткосрочный	Обеспечивает данные о переходе от образования к трудовой деятельности по уровню образованности лиц, проблемы обеспечения соответствия квалификаций
	Отраслевые советы квалификаций	Организации работодателей	Первые 2 отраслевых совета созданы в 2012 и 2013	Профессиональные стандарты, опросы работодателей	Мезо-уровень	Закон Украины «Об организациях работодателей, их объединении, права и гарантии их деятельности» регулирует их ответственность (среди прочего) для отраслевых советов квалификаций и разрабатывает профессиональные стандарты для ключевых отраслей: металлургия (2012) и химическая промышленность (2013).

A5 Список опрошенных национальных заинтересованных сторон

АРМЕНИЯ

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
Республиканский союз работодателей Армении	Г-н Гагик МАКАРЯН	Глава
Национальный центр по вопросам профессионального образования и развития обучения (НЦПОРО) Национального института образования, (Министерство образования и науки)	Г-жа Татевик ГАСПАРЯН	Директор
Государственное агентство занятости (Министерство труда и социальных вопросов)	Г-жа Анахид ПАРСАДАНЯН	Начальник отдела по вопросам прогнозирования и анализа рынка труда
Центр по вопросам оценок и тестирования (ЦОТ), (Правительство Армении)	Г-жа Мариам ХАНГЕЛЬДЯН	Ведущий специалист
Союз производителей и бизнесменов (работодателей) Армении (СПБ(Р)А)	Г-н Эдуард КИРАКОСЯН	Исполнительный директор

АЗЕРБАЙДЖАН

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
Национальная конфедерация организаций и предпринимателей Республики Азербайджан (ASK)	Г-н Адил КВАРБАНОВ	Начальник департамента международного сотрудничества
Управление по вопросам профессиональной подготовки соискателей вакансий и безработных, Государственная служба занятости под эгидой Министерства труда и социальной защиты Азербайджана	Г-н Фуад МЕХДИЗАДА	Начальник управления
Азербайджанская конфедерация профсоюзов	Г-н Ариф АБРАХИМОВ	Главный советник
Министерство экономики и промышленности	Г-н Джамаладдин ГУЛИЕВ	Начальник Департамента экономической политики, анализа и прогнозирования

БЕЛАРУСЬ

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
------------------------	-----	-----------

Республиканский институт по вопросам профессионального образования	Др. Эдуард Калитский	Проректор (разрабатывал доклад Беларуси по Туринскому процессу 2012)
Министерство труда и социальной защиты	Др. Светлана ШЕВЧЕНКО	Директор института по вопросам исследования труда
Национальный институт образования / Министерство образования	Г-н Александр КУЛЯЕВ	Аналитический департамент
Бизнес Союз предпринимателей и работодателей	Г-жа Нина НАУМОВИЧ	Заместитель директора

Грузия

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
Министерство образования и науки Грузии (МОН)	Г-жа Миндия ОКУДЖАВА	Старший специалист Департамента развития высшего образования
	Г-н Николоз МЕСХИШВИЛИ	Начальник управления по вопросам социального партнерства Департамента развития ПОО
Национальный центр по вопросам улучшения качества образования НЦУКО (Центр работает при МОН и занимается профессиональными стандартами и программами ПОО)	Г-жа Теа СИПРАШВИЛИ Г-жа Нами ДАЛАКИШВИЛИ	Менеджер программ Старший специалист
Министерство труда, здравоохранения и социальных вопросов (МТЗСВ)	Г-н Паата ЖОРЖОЛИАНИ	Начальник Департамента труда и политики занятости
Конфедерация профсоюзов Грузии (КПГ)	Г-н Лаша БЛИАДЗЕ	Глава организаций молодежи
Ассоциация работодателей Грузии (АРГ)	Г-н Михейль КОРЗАХИЯ	Исполнительный директор

МОЛДОВА

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
Министерство труда, социального партнерства и семьи, Департамент развития ресурсов и политики занятости	Г-жа Нина ПУНГА	Начальник Департамента
Министерство образования Департамент профессионального образования и обучения	Г-жа Вера ЧИЛАРИ	Старший консультант
Национальное агентство занятости (НАЗ)	Г-жа Раиса ДОГАРУ Г-жа Валентина ЛУНГУ Г-жа Ольга ЧЕРНАУТАНУ	Заместитель директора Директор по вопросам имплементации политики занятости Старший специалист по вопросам обучения безработных
Национальная федерация работодателей сельского хозяйства и пищевой промышленности (НФРСХПП)	Г-жа Алина ГЕЛЕТЧИ	Экономист, Специалист по вопросам внешнего сотрудничества
Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы (НКПМ) Департамент социально-экономической защиты	Ана МОЛДАВАНУ	Начальник Департамента

Украина

Организация/Учреждение	ФИО	Должность
Министерство социальной политики, Департамент профессионального развития	Ольга Александровна ВАКУЛЕНКО	Начальник Департамента
Министерство экономического развития и торговли	Надежда ДИМИТРЕНКО	Заместитель начальника Департамента экономики в социальной и гуманитарной сферах
Министерство образования и науки	Николай Николаевич ФОМЕНКО	Заместитель Директора Департамента по вопросам высшего образования
Федерация профсоюзов	Елена ЛОБЧЕНКО	Начальник Департамента
Федерация работодателей, Департамент по вопросам развития трудового потенциала и	Родион КОЛЫШКО	Начальник Департамента

А6 Стандартный опросник, используемый для проведения интервью

Обратите внимание: этот опросник был разработан ОЭСР, при сотрудничестве с CEDEFOP, ЕФО и МОТ. Всего существует четыре слегка отличающихся образца: для министерства образования (смотрите образец далее), министерств труда, федераций работодателей и для профсоюзов.

Оценка, предвидение и реагирование на меняющиеся потребности в квалификациях Опросник – Образец для министерств образования

Предпосылки и мотивация

Несоответствия квалификаций и дефицит квалифицированных кадров имеют важные экономические последствия и стали причиной растущего беспокойства среди лиц, принимающих политические решения. На индивидуальном уровне, несоответствие квалификаций влияет на удовлетворение от работы и уровень заработной платы. На уровне компаний, это снижает производительность и способствует поиску работы на рабочем месте и текучести кадров, увеличивает стоимость найма и препятствуют внедрению новых технологий. На макроэкономическом уровне несоответствие увеличивает уровень безработицы и уменьшает рост ВВП через потери в человеческом капитале и/или снижение производительности, которую они порождают, а дефицит квалифицированных кадров одинаково неблагоприятно воздействует на производительность труда.

Улучшение соответствия между спросом и предложением квалификаций может ограничить эти негативные воздействия. Эффективные оценки дефицита квалифицированных кадров и несоответствий, а также предвидение будущих потребностей в квалификациях, может стать важным инструментом в этом отношении. Тем не менее, в то время как во многих странах существуют такие инструменты, их эффективность может быть ограничена из-за трудностей интегрирования информации о потребностях в квалификациях в политики и практику.

Вследствие этого ОЭСР при сотрудничестве с CEDEFOP, ЕФО и МОТ,³⁰ запустила новый проект, нацеленный на идентификацию эффективных стратегий среди стран для преобразования качественной и количественной информации о потребностях в квалификациях в соответствующие меры для политики. С помощью данного опросника ОЭСР надеется собрать информацию о: рамках, в которых действия по оценке и прогнозированию квалификаций, влияют на рынок труда, образовании и/или политике миграции; привлечении основных потенциальных заинтересованных сторон, включая министерства труда и образования, работодателей и профсоюзы; и любых надлежащих практиках и/или барьерах, неожиданно встреченных при использовании таких действий в разработке политики.

³⁰ Европейский центр развития профессионально-технического образования (CEDEFOP), Европейский фонд образования (ЕФО) и Международная организация труда (МОТ).

Поскольку важным аспектом исследования является попытка понять уровень институциональных связей между различными органами, ответственными за политику квалификаций в оценке, предвидении и реагировании на изменение потребностей в квалификациях, адаптированные опросники были также направлены в Министерство труда и социальным партнерам.

Этот проект будет успешным только в том случае, если будет собрана высококачественная информация о практике страны в этой сфере и поэтому ваша поддержка в том, чтобы этот опросник был направлен для заполнения соответствующему лицу и возвращен ОЭСР до **понедельника 16 июня 2014**, имеет особое значение. Мы благодарим Вас за сотрудничество и помощь.

Контактное лицо в ОЭСР

Пожалуйста, верните все заполненные опросники по адресу skills.anticipation@oecd.org. Для получения дополнительной информации и/или при возникновении вопросов касательно его заполнения, пожалуйста, обращайтесь к Стийн БРОКЕ (stijn.broecke@oecd.org / +33 1 45 24 8248) либо к Гуиллермо МОНТТ (guillermo.montt@oecd.org / +33 1 45 24 9292).

Основное контактное лицо в министерстве

После получения заполненной анкеты у нас могут возникнуть дополнительные вопросы. Укажите, пожалуйста, контактное лицо, к которому мы могли бы обратиться за пояснениями.

а. ФИО:

б. Организация:

в. Должность:

г. Номер телефона:

д. E-mail:

Инструкции

Респондент(ы)

Человек, наиболее подходящий для ответов на этот опросник, как правило, в рамках Министерства образования должен быть хорошо осведомленным о действиях по оценке и прогнозированию потребностей в квалификациях, выполняемых в Вашей стране и/или о том, как они используются. Это может быть сотрудник Министерства (или подчиненной организации) непосредственно привлекаемый к действиям по оценке и/или прогнозированию квалификаций. В отсутствие такого человека, наиболее подходящим может быть руководитель подразделения, занимающегося исследованиями/анализом или долгосрочным планированием/стратегиями в Министерстве (или эквивалентном). В некоторых случаях, однако, может оказаться необходимым получить информацию от других сотрудников и/или внешних контактных лиц, чтобы обеспечить максимально точный ответ – особенно в случае многозначной оценки и прогнозов, если задействовано большое количество участников, если внешний орган первоначально несет ответственность за информацию о квалификациях и/или если эти действия и ответ на политику находится на децентрализованном (региональном, субрегиональном) уровне.

Сфера действия

Отвечая на дальнейшие вопросы, пожалуйста, сконцентрируйтесь на действиях по оценке и прогнозированию квалификаций, которые выполняются в Вашей стране на регулярной основе и считаются имеющими (или потенциально имеющими) важное влияние на формирование политики и решения отдельных лиц и организаций. Это могут быть действия, в которые Ваше Министерство может и не быть привлеченным напрямую (например, действия, выполняемые другим министерством, деятельность, производимая на региональном/субрегиональном/отраслевом уровне, или оценки/прогнозы, выполняемые организациями работодателей, профсоюзами, исследовательскими институтами и группами экспертов).

Определения основных терминов, используемых в опроснике

В опроснике будут использоваться несколько технических терминов. Для минимизации замешательства, за ними будут закреплены следующие определения. Если у Вас возникают сомнения, можете смело обращаться к контактному лицу из команды ОЭСР.

- Квалификации будут интерпретироваться широко и могут касаться, как определенных квалификаций (например, технических/профессиональных, университет), области изучения (например, право, медицина, экономика, кейтеринг), или определенных навыков (например, способность к количественному мышлению, грамотность, решение проблем, навыки межличностного общения).
- Дефицит квалифицированных кадров возникает, когда работодатели не могут нанять персонал с требуемыми квалификациями на доступном рынке труда и при текущей ставке оплаты из-за нехватки адекватно квалифицированной рабочей силы. Они могут быть определены в показателях незаполненных и/или трудных к заполнению вакансий.
- Несоответствие квалификаций касается либо несоответствия квалификаций работника по отношению к требованиям рабочего места (дефицит или пробел в квалификациях), либо противоположного феномена, когда квалификации работника превышают требуемые рабочим местом (недоиспользование квалификаций или чрезмерные квалификации).
- Обеспечение соответствия может рассматриваться как тщательно спланированные попытки привести в лучшее соответствие предложение и спрос на квалификации.
- Оценки потребностей в квалификациях оценивают текущее предложение и спрос на квалификации, с особым вниманием к несоответствиям и дефициту. Всеобщие Информационные системы рынка труда (ИСРТ) включены в это название, поскольку

они создаются специально для оценки относительного предложения и спроса на квалификации.

- Предвидение квалификаций пытается оценить будущие потребности в квалификациях, как часть стратегии для улучшения обеспечения соответствия.
- Прогнозы потребностей в квалификациях являются качественными и количественными исследованиями, которые используют доступную информацию или собирают определенную информацию для предвидения будущих потребностей в квалификациях, несоответствий и дефицитов.

РАЗДЕЛ I - СИСТЕМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОЦЕНОК И ПРОГНОЗОВ

Целью данного раздела является сбор информации об основных инструментах, используемых в Вашей стране для оценки дефицита квалифицированных кадров и несоответствий, и для прогнозирования будущих потребностей в квалификациях, а также об уровне и характере привлечения Вашего Министерства к таким действиям. Это включает и ту деятельность, в которую Ваше Министерство может быть привлечено и не напрямую (например, деятельность, выполняемая другим министерством, действия, выполняемые на региональном/субрегиональном/отраслевом уровне, либо оценки/прогнозы, выполненные организациями работодателей, профсоюзами, исследовательскими институтами или группами экспертов) – поскольку это регулярные действия в Вашей стране, которые потенциально могут проинформировать формирование политики квалификаций.³¹ Отвечая на вопросы данного раздела, также важно делать различия между системами, разработанными для оценки текущих потребностей в квалификациях и теми, целью которых является прогнозирование будущих потребностей в квалификациях.

Специальные инструкции для Раздела I

Данный раздел сначала содержит вопросы о действиях, нацеленных на оценку текущих квалификаций, а затем на оценку будущих квалификаций (то есть - прогнозы). **В случае существования более одного действия, пожалуйста, заполните разделы 1.1 и/или 1.2 отдельно для каждой оценки/прогноза.**

[ПОЖАЛУЙСТА, ПРОДОЛЖАЙТЕ НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ]

³¹ Политика квалификаций может включать политики рынка труда, образования и/или миграции.

1.1 Оценки текущих потребностей в квалификациях

Пожалуйста, опишите любую систематическую или регулярную оценку текущих потребностей в квалификациях, которая существует в Вашей стране. Основное внимание здесь уделяется исключительно производству информации. ИСРТ, которые используются для политики квалификаций, могут быть включены в данный раздел. Пожалуйста, заполните данный раздел отдельно для каждого отличающегося действия в том случае, если их несколько.

1. Каково название этого действия?		
2. Укажите, в какой степени Ваше Министерство вовлечено в эти действия (отметьте с помощью «X» наиболее подходящий ответ):		
Министерство является руководящей организацией (например, основным спонсором или выполняет действие).	☐	
Оценка, главным образом, осуществляется другой организацией, но Ваше Министерство участвует либо в качестве консультанта, либо направляет материалы, либо делает финансовый вклад.	☐	
Ваше Министерство непосредственно не вовлечено, ни в финансовом отношении, ни как-либо иначе.	☐	
3. Пожалуйста, укажите:		
(i) Кто из следующих участников <u>вовлечен</u> в осуществление действия (отметьте с помощью «X» всех, кто вовлечен).		
(ii) Кто из этих участников является <u>руководящей</u> организацией (т.е. главный спонсор или учреждение, осуществляющее оценку) (отметьте «X» всех, кто вовлечен).		
	<i>Вовлечена?</i>	<i>Руководящая?</i>
a. Министерство труда		
b. Министерство по вопросам миграции		
c. Министерство финансов		
d. Министерство охраны окружающей среды		
e. Другие отраслевые министерства		
f. Центральный банк		
g. Статистический Офис		
h. Агентства регионального развития		
i. Региональные органы власти		
j. Субрегиональные органы власти		
k. Государственные службы занятости		
l. Частные рекрутинговые агентства		
m. Специальные обсерватории		
n. Университеты/исследовательские организации/ группы экспертов		
o. Организации работодателей/ индивидуальные работодатели		
p. Профсоюзы		
q. Профессиональные ассоциации		
r. Квалификационные советы		
s. Прочие (пожалуйста, укажите какие)		
4. Какова частота этого действия?		

5. Какие определения квалификаций включены в эту оценку? (отметьте с помощью «X» столько, сколько применяются)	
	<i>Включены</i>
a. По уровням квалификации (например, начальная, нижнее/верхнее среднее образование, бакалавриат, магистратура, ...)	
b. По типам квалификации (например, академическая, профессиональная, ...)	
c. По области изучения (например, естественные науки, уход за больными, социальная работа, ...)	
d. По определенным квалификациям (например, способность к количественному мышлению, грамотность, решение проблем, навыки межличностного общения ...)	
e. Прочие (пожалуйста, уточните какие):	
6. Какие используемые средства/инструменты/методы являются главными? (отметьте с помощью «X» столько, сколько применяются)	
	<i>Используются</i>
a. Опросы работодателей о дефиците квалифицированных кадров	
b. Анализ данных о вакансиях	
c. Анализ объявлений о вакансиях в СМИ и Интернете	
d. Анализ индикаторов требований повышения заработной платы	
e. Анализ общих индикаторов давления на рынок труда	
f. Анализ роста профессий/определенной отрасли	
g. Анализ показателей приема в учебные заведения и университеты или выпуска из учебных заведений	
h. Исследования воздействия обучения на деятельность выпускников (т.е. исследования результатов выпуска)	
i. Аудиты квалификаций	
j. Интервью или фокус-группы с экспертами или ключевыми информаторами	
k. Прочие (пожалуйста, уточните):	
7. Эти действия по оценке потребностей в квалификациях четко рассматривают квалификации необходимые для успешного перехода к Зеленой экономике? Если да, пожалуйста, опишите как.	

8. При наличии, пожалуйста, укажите ссылку в Интернете на самые последние результаты оценки (или приложите соответствующий материал к этому опроснику), а также любые библиографические ссылки на результаты или отчеты, использующие эти результаты.

1.2 Прогнозы квалификаций

Пожалуйста, опишите любые систематические или регулярные прогнозы текущих потребностей в квалификациях, которые существуют в Вашей стране. Основное внимание здесь уделяется исключительно производству информации. Пожалуйста, заполните данный раздел отдельно для каждого отличающегося действия в том случае, если их несколько

1.	Каково название этого действия?																																																												
2.	Укажите, в какой степени Ваше Министерство вовлечено в эти действия (отметьте с помощью «X» наиболее подходящий ответ): • Министерство является руководящей организацией (например, основным спонсором или выполняет прогноз). • Прогноз, главным образом, осуществляется другой организацией, но Ваше Министерство участвует либо в качестве консультанта, либо направляет материалы, либо делает финансовый вклад. • Ваше Министерство непосредственно не вовлечено, ни в финансовом отношении, ни как-либо иначе. 																																																												
3.	Пожалуйста, укажите: (i) Кто из следующих участников <u>вовлечен</u> в осуществление действия (отметьте с помощью «X» всех, кто вовлечен). (ii) Кто из этих участников является <u>руководящей</u> организацией (т.е. главный спонсор или учреждение, осуществляющее оценку) (отметьте с помощью «X» всех, кто вовлечен). <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Вовлечена?</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Руководящая?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>a. Министерство труда</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>b. Министерство по вопросам миграции</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>c. Министерство финансов</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>d. Министерство охраны окружающей среды</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>e. Другие отраслевые министерства</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>f. Центральный банк</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>g. Статистический Офис</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>h. Агентства регионального развития</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>i. Региональные органы власти</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>j. Субрегиональные органы власти</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>k. Государственные службы занятости</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>l. Частные рекрутинговые агентства</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>m. Специальные обсерватории</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>n. Университеты/исследовательские организации/ группы экспертов</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>o. Работодатели</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>p. Профсоюзы</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>q. Профессиональные ассоциации</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>r. Квалификационные советы</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>s. Прочие (пожалуйста, укажите какие):</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Вовлечена?	Руководящая?	a. Министерство труда			b. Министерство по вопросам миграции			c. Министерство финансов			d. Министерство охраны окружающей среды			e. Другие отраслевые министерства			f. Центральный банк			g. Статистический Офис			h. Агентства регионального развития			i. Региональные органы власти			j. Субрегиональные органы власти			k. Государственные службы занятости			l. Частные рекрутинговые агентства			m. Специальные обсерватории			n. Университеты/исследовательские организации/ группы экспертов			o. Работодатели			p. Профсоюзы			q. Профессиональные ассоциации			r. Квалификационные советы			s. Прочие (пожалуйста, укажите какие):		
	Вовлечена?	Руководящая?																																																											
a. Министерство труда																																																													
b. Министерство по вопросам миграции																																																													
c. Министерство финансов																																																													
d. Министерство охраны окружающей среды																																																													
e. Другие отраслевые министерства																																																													
f. Центральный банк																																																													
g. Статистический Офис																																																													
h. Агентства регионального развития																																																													
i. Региональные органы власти																																																													
j. Субрегиональные органы власти																																																													
k. Государственные службы занятости																																																													
l. Частные рекрутинговые агентства																																																													
m. Специальные обсерватории																																																													
n. Университеты/исследовательские организации/ группы экспертов																																																													
o. Работодатели																																																													
p. Профсоюзы																																																													
q. Профессиональные ассоциации																																																													
r. Квалификационные советы																																																													
s. Прочие (пожалуйста, укажите какие):																																																													

4. Какова частота этого действия?

5.	Какие определения квалификаций включены в эту оценку? (отметьте «X» столько, сколько применяются)	Включено
	a. По уровням квалификации (например, начальная, нижнее/верхнее среднее образование, бакалавриат, магистратура, ...)	
	b. По типам квалификации (например, академическая, профессиональная, ...)	
	c. По области изучения (например, естественные науки, уход за больными, социальная работа, ...)	
	d. По определенным квалификациям (например, способность к количественному мышлению, грамотность, решение проблем, навыки межличностного общения ...)	
	e. Прочие (пожалуйста, уточните какие):	
6.	Какие используемые средства/инструменты/методы являются главными? (отметьте «X» столько, сколько применяются)	Используются
	a. Опросы работодателей касательно будущих потребностей в квалификациях	
	b. Количественные модели прогнозов	
	c. Качественные методы (интервью, фокус группы/круглые столы и другие методы по типу Делфи, такие как разработка сценария)	
	d. Прочее (пожалуйста, укажите):	
7.	Эти действия по прогнозированию квалификаций четко рассматривают квалификации, необходимые для успешного перехода к Зеленой экономике? Если да, пожалуйста, укажите, каким образом.	
8.	При наличии, пожалуйста, предоставьте интернет ссылку(и) на самые последние результаты данного прогноза (либо приложите соответствующий материал к этому вопроснику), а также любые библиографические ссылки на результаты или отчеты, использующие эти результаты.	

1.3 Будущие планы касательно оценок и прогнозов потребностей в квалификациях

1.	Есть ли у Вашей организации какие-либо планы, касающиеся разработки, прекращения или внесения существенных изменений в существующие действия по оценке и прогнозированию потребностей в квалификациях (например, расширить список оцениваемых отраслей промышленности, квалификаций и профессий; изменить частоту; адаптировать требования к квалификациям для успешного перехода к зеленой экономике? Пожалуйста, предоставьте краткое описание планируемых изменений, и объясните, что за этим стоит.																
2.	Какие препятствия, если таковые имеются, находятся на пути (дальнейшего) развития этих видов деятельности в Вашей стране? (отметьте с помощью «X» все, что считается препятствием; отметьте все применяемые). <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center; border: 1px solid black;">Препятствие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Отсутствие интереса/поддержки со стороны лиц, отвечающих за формирование политики</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>b. Низкая надежность и точность прошлых действий</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>c. Трудная/недостаточная координация с другими агентствами, вовлеченными в оценку потребностей в квалификациях</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>d. Слабая статистическая инфраструктура</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>e. Отсутствие человеческих ресурсов с соответствующими знаниями и опытом</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>f. Отсутствие средств</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>g. Другие препятствия развитию (пожалуйста, уточните):</td> <td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>		Препятствие	a. Отсутствие интереса/поддержки со стороны лиц, отвечающих за формирование политики		b. Низкая надежность и точность прошлых действий		c. Трудная/недостаточная координация с другими агентствами, вовлеченными в оценку потребностей в квалификациях		d. Слабая статистическая инфраструктура		e. Отсутствие человеческих ресурсов с соответствующими знаниями и опытом		f. Отсутствие средств		g. Другие препятствия развитию (пожалуйста, уточните):	
	Препятствие																
a. Отсутствие интереса/поддержки со стороны лиц, отвечающих за формирование политики																	
b. Низкая надежность и точность прошлых действий																	
c. Трудная/недостаточная координация с другими агентствами, вовлеченными в оценку потребностей в квалификациях																	
d. Слабая статистическая инфраструктура																	
e. Отсутствие человеческих ресурсов с соответствующими знаниями и опытом																	
f. Отсутствие средств																	
g. Другие препятствия развитию (пожалуйста, уточните):																	

РАЗДЕЛ II – ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗНАНИЙ И ИНФОРМАЦИИ, ПОЛУЧЕННЫХ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗОВ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КВАЛИФИКАЦИЯХ

Этот раздел пытается понять, каким образом оценки и прогнозы потребностей в квалификациях, описанные в предыдущем разделе, закладывают основу для формулировки и имплементации политики, направленной на развитие квалификаций, а также что работает и что не работает в этом отношении - особенно относительно сотрудничества между Вашим министерством и другими заинтересованными сторонами.

Поскольку оценки и прогнозы квалификаций теперь рассматриваются совместно, пожалуйста, в случае необходимости/применения, указывайте и уточняйте любую информацию о существенных различиях между этими двумя видами действия.

[ПОЖАЛУЙСТА, ПРОДОЛЖАЙТЕ НА СЛЕДУЮЩЕЙ СТРАНИЦЕ]

2.1 Использование информации о потребностях в квалификациях для политических целей

1. **Колонка (i):** Пожалуйста, укажите, используется ли информация, полученная в результате действий по прогнозированию/оценке для какой-либо из следующих политических целей (отметьте с помощью «X» столько, сколько применяется).

Колонка (ii): В случае использования, пожалуйста, укажите важность этих действий для каждой цели (1 = не очень важный; 2 = умеренно важный; 3 = очень важный).

Колонка (iii): Также, пожалуйста, укажите, в какой мере субрегиональные (местные) лица, определяющие политику, имеют возможность влиять на изменение в этих сферах (1 = незначительное влияние; 2 = среднее влияние; 3 = высокое влияние).

	(i) Используется (X)	(ii) Важность (1-3)	(iii) Местные (1-3)
a. Квалификации и учебные программы:			
i. Обновление квалификационных рамок			
ii. Проектирование новых квалификаций			
iii. Пересмотр учебных программ			
b. Принятие решений по финансированию курсов/их преподаванию на:			
i. Уровне обучения взрослых			
ii. Уровне высшего среднего образования: профессионального и технического			
iii. Уровне высшего среднего образования: общее образование			
iv. Послесреднем нетретичном уровне образования (уровень 4 ISCED)			
v. На уровне короткого цикла третичного образования (уровень 5 ISCED)			
vi. Уровне бакалавра или эквивалентном уровне (уровень 6 ISCED)			
vii. Уровне магистра или эквивалентном уровне (уровень 7 ISCED)			
c. Финансирование инициатив по исследованию на уровне последипломного образования (например, магистр или кандидат наук)			
d. Обновление профессиональной ориентации и/или подготовки консультантов по профессиональной ориентации			
e. Предоставление информации студентам и родителям о возможности трудоустройства и доходах в той или иной карьере			
f. Повышение квалификации или переподготовка педагогов и преподавателей для:			
i. Уровня обучения взрослых			
ii. Уровне высшего среднего образования: профессионального и технического			
iii. Уровне высшего среднего образования: общее образование			
iv. Послесреднем нетретичном уровне образования (уровень 4 ISCED)			
v. На уровне короткого цикла третичного			

образования (уровень 5 ISCED)			
vi. Уровне бакалавра или эквивалентного уровня (уровень 6 ISCED)			
vii. Уровне магистра или эквивалентного уровня (уровень 7 ISCED)			
g. Другое политическое использование информации о потребностях в квалификациях (пожалуйста, уточните):			

2. Используются ли результаты действий по оценке и прогнозированию потребностей в квалификациях в Вашем министерстве для разработки политических принципов содействия переходу к более зеленой экономике (например, изменения в курсах и программах обучения, которые предлагаются)?	Да	☐	Нет	☐
--	----	--------------------------	-----	--------------------------

2.2 Сотрудничество и координация действий заинтересованных сторон

Сотрудничество между министерствами

1.	а. Обсуждаются ли <u>результаты</u> оценок/прогнозов квалификаций с двумя или большим количеством министерств (например, министерствами образования, труда, миграции, охраны окружающей среды, отраслевыми министерствами)?	Да	☐	Нет	☐
	б. Если да, то какие министерства обычно привлекаются к таким обсуждениям?				
2.	а. Разрабатываются ли <u>ответные меры в области политики</u> на оценки/прогнозы квалификаций совместно с рядом министерств?	Yes	☐	No	☐
	б. Если да, то какие министерства обычно привлекаются и для какого политического использования, упомянутого в разделе 2.1?				
3.	Пожалуйста, предоставьте краткое описание любых действующих механизмов/систем, обеспечивающих сотрудничество между министерствами (например, специально назначенные рабочие группы, которые встречаются регулярно, специальные заседания, контактный центр/лицо для межминистерского сотрудничества в каждом министерстве и т.д.).				

4. Каковы главные проблемы в обеспечении координации/сотрудничества между министерствами?

5. Относительно сотрудничества/координации между министерствами, что (при наличии) хорошо сработало?

Координация между административными уровнями

6. Пожалуйста, укажите, какие (при наличии) из следующих административных уровней вовлечены: (i) в <u>обсуждение</u> результатов оценок/прогнозов квалификаций (ii) в разработку <u>ответных мер</u> в области национальной политики (iii) в разработку <u>ответных мер</u> в области местной политики (отметьте с помощью «X» все, что применимо)			
	(i) Обсуждения результатов	(ii) Разработка ответных мер на национальном уровне	(iii) Разработка ответных мер на местном уровне
a. Национальный			
b. Региональный			
c. Субрегиональный			

7. Если привлечение региональных или субрегиональных уровней в обсуждении результатов или в разработки ответных мер на <u>местном</u> уровне ограничено, каковы главные причины этого? (отметьте с помощью «X» все причины).	
a. Отсутствие гибкости регионального/субрегионального уровня для участия в процессе	☐
b. Отсутствие органа для координации региональных/субрегиональных органов власти	☐
c. Отсутствие возможностей у региональных/субрегиональных органов власти	☐
d. Другие причины (пожалуйста, укажите):	

8. Пожалуйста, предоставьте очень краткое описание любых действующих механизмов/систем, нацеленных на обеспечение сотрудничества между различными административными уровнями при разработке ответных мер в области политики (например, регулярные заседания между центральными и региональными/субрегиональными органами власти, специальные координационные офисы и т.д.)
9. Каковы главные проблемы в обеспечении возможности координации/сотрудничества между административными уровнями?
10. Относительно сотрудничества/координации между различными административными уровнями, что (при наличии) работало хорошо?

Привлечение заинтересованных сторон

11. Пожалуйста, укажите, какие (если таковые имеются) из следующих заинтересованных сторон привлекаются: (i) к <u>обсуждению</u> результатов оценок/прогнозов квалификаций (ii) к разработке соответствующих <u>ответных мер</u> в области политики (отметьте с помощью «X» всех, кто привлекается) a. Организации работодателей b. Индивидуальные работодатели c. Профсоюзы d. Профессиональные ассоциации e. Провайдеры общего образования f. Провайдеры профессионального и технического образования (ПОО) g. Квалификационные советы h. Прочие (пожалуйста, укажите):	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1050 425 1254 555">(i) <i>Обсуждение результатов</i></th> <th data-bbox="1254 425 1458 555">(ii) <i>Разработка ответных мер</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	(i) <i>Обсуждение результатов</i>	(ii) <i>Разработка ответных мер</i>																
(i) <i>Обсуждение результатов</i>	(ii) <i>Разработка ответных мер</i>																		
12. Пожалуйста предоставьте очень краткое описание любых действующих механизмов/систем, нацеленных на обеспечение сотрудничества с заинтересованными сторонами (например, профсоюзы или организации работодателей участвуют в качестве советников в обсуждениях или разработке ответных мер).																			
13. Каковы главные проблемы в обеспечении возможности координации/сотрудничества с заинтересованными сторонами?																			
14. Относительно координации/сотрудничества с заинтересованными сторонами, что (при наличии) сработало хорошо?																			

Достижение консенсуса между потребностями в квалификациях и политикой

15.	a. Существуют ли какие-либо доказательства противоречивых интересов/целей между различными субъектами, когда дело доходит до <u>согласования</u> потребностей в квалификациях?	Да	☐	Нет	☐
b.	Существуют ли какие-либо доказательства противоречивых интересов/целей между различными субъектами, когда дело доходит до <u>ответных мер</u> в сфере потребностей в квалификациях?	Да	☐	Нет	☐
c.	Если Вы ответили Да на любой из вопросов выше, пожалуйста, предоставьте пример, детализируя характер разногласия, и привлеченных участников.				
16. Пожалуйста, опишите любые действующие механизмы/процедуры, способствующие решению таких конфликтов и достижению консенсуса.					

2.3 Барьеры в преобразовании информации о потребности в квалификациях в политику и практику

Этот раздел рассматривает барьеры, которые ограничивают использование оценок и прогнозов потребностей в квалификациях для формирования соответствующей политики. Могут быть отмечены методологические барьеры, барьеры, связанные с результатами и их распространением, а также барьеры в разработке политики.

Отметьте с помощью «X» все имеющиеся барьеры. Для каждого идентифицированного барьера, укажите также важность каждого из них (1 = не очень важный; 2 = средне важный; 3 = очень важный) и, если можете, уточните почему.

1. Какие, с Вашей точки зрения, главные <u>методологические</u> барьеры на пути успешного преобразования оценок и прогнозов в политику и практику?	<i>Барьер (X)</i>	<i>Важность (1, 2, 3)</i>
a. Способ, которым измеряются и определяются квалификации, не приводит к созданию полезных переменных в области значений формирования политики (например, результаты по профессиям не преобразуются в соответствующие области изучения)		
b. Результаты слишком специфические (например, ограничены определенными видами профессиональной деятельности, образовательными уровнями или региональными учреждениями)		
c. Результаты не имеют достаточной разбивки по показателям (например, необходима более существенная детализация по профессиям, областям изучения или региональному/субрегиональному уровням)		
d. Недостаточное внимание к основной динамике изменений в спросе и предложении (например, к демографическим, миграционным, приему в учебные заведения, промышленным или профессиональным, региональным/субрегиональным тенденциям)		
e. Отсутствие консультаций относительно потребностей в навыках и их прогнозов с заинтересованными сторонами и экспертами (например, работодателями, региональными и местными органами власти)		
f. Подход слишком сосредоточен на качественных показателях		
g. Подход слишком сосредоточен на количественных показателях		
h. Отсутствие надежности и точности в предыдущих действиях		
i. Временной диапазон прогнозов не является полезным для формирования политики		

- j. Пожалуйста, обеспечьте более подробную информацию о методологических барьерах, упомянутых выше, или о других методологических барьерах, ранее не упомянутых:

2. Каковы, с Вашей точки зрения, главные барьеры, касающиеся результатов и распространения оценок и прогнозов квалификаций, препятствующие их успешному преобразованию в политику и практику?

	<i>Барьер (X)</i>	<i>Важность (1, 2, 3)</i>
a. Проводится слишком много действий по прогнозам и оценкам		
b. Результаты слишком технические / их трудно понять неспециалистам		
c. Несогласованность во временных циклах получения информации и циклах планирования/политики		
d. О результатах недостаточно проинформированы ключевые заинтересованные стороны (например, провайдеры общего и профессионального образования, работодатели, работники, региональные/субрегиональные органы власти)		
e. О результатах недостаточно проинформирована более широкая аудитория		
f. Пожалуйста, предоставьте более подробную информацию о барьерах, связанных с результатами и их распространением, упомянутых выше, либо других барьерах, связанных с результатами и их распространением, не упомянутых выше:		

3. Каковы, с Вашей точки зрения, главные барьеры, связанные с разработкой ответных мер в области политики на оценку и прогнозы квалификаций?

	<i>Барьер (X)</i>	<i>Важность (1, 2, 3)</i>
a. Результаты недостаточно обсуждаются с ключевыми заинтересованными сторонами (например, другими министерствами, организациями работодателей, работодателями, профсоюзами, провайдерами общего и		

профессионального образования, региональными/ субрегиональными органами властями)		
b. Не достигается консенсус в вопросе о текущих или будущих потребностях в квалификациях		
c. К разработке ответных мер в области политики на оценку и прогнозы потребностей в квалификациях недостаточно привлекаются ключевые заинтересованные стороны		
d. Ответные меры в области политики рассредоточиваются среди правительственных уровней (например, национальных, региональных) или ведомств (например, среди различных министерств)		
e. Отсутствие политической поддержки высшего руководства, принимающего решения, для использования информации о потребностях в квалификациях для разработки политики		
f. Местные уровни власти испытывают недостаток в гибкости и инструментах, чтобы влиять на:		
i. Политику в отношении рынка труда		
ii. Политику образования		
g. Пожалуйста, представьте более подробную информацию о барьерах, упомянутых выше, либо о других барьерах, ограничивающих разработку ответных мер в области политики, не упомянутых ранее:		

2.4 Надлежащая практика и вызовы в преобразовании информации о потребностях в квалификациях в политику и практику

1. Существуют ли в Вашей стране какие-либо хорошие примеры того, как информация и знания, полученные в результате прогнозов и оценок квалификаций заложили основу политики? Что объясняет их успех? Пожалуйста, опишите:
2. Существует ли в Вашей стране какое-либо продолжающееся обсуждение того, как улучшить механизмы преобразования информации об оценке и прогнозе квалификаций в политику? При наличии, пожалуйста, опишите, кто привлечен и что ожидается от этих обсуждений, и предоставьте ссылки на любые отчеты, если таковые имеются.

2.5 Распространение среди более широкой аудитории

1.	Распространяются ли результаты действий по оценке и прогнозированию квалификаций среди более широкой аудитории, не имеющей специальных знаний? Да ☐ Нет ☐	
2.	Если да, то какие главные каналы используются в таких целях? (отметьте с помощью «X» все, что используются). а. Отчеты ☐ б. Веб-сайты ☐ в. Общественные СМИ (ТВ, радио, газеты, журналы) ☐ г. Социальные сети (Твиттер, Facebook) ☐ д. Прочие (пожалуйста, опишите): ☐	
3.	Что, по Вашему мнению, сработало хорошо в обеспечении доступности информации о результатах таких действий для более широкой аудитории?	

2.6 Дополнительная информация или комментарии

1. Пожалуйста, используйте это пространство, если Вы полагаете, что есть любая дополнительная информация, которая, по вашему мнению, имеет значение для понимания того, как используются оценки и прогнозы квалификаций в вашей стране, и как результаты этих действий используются для формирования и имплементации политики развития квалификаций.

На этом опросник завершен.

Пожалуйста, отправьте заполненный опросник по адресу skills.anticipation@oecd.org

Спасибо за Ваш вклад и Ваше время.

A7 Сводные результаты опросников, полученных от ключевых национальных заинтересованных сторон

	Министерство труда							
	AM	AZ		BY	GE	MD		UA
Опросник получен:	Государственная служба занятости	Государственная служба занятости	Министерство экономики и промышленности	Исследовательский институт труда	Министерство труда, здравоохранения и социальных вопросов	Министерство труда, социальной политики и семьи	Национальное агентство занятости	Министерство социальной политики
Раздел 1: Системы и инструменты для оценки и прогнозирования квалификаций								
Оценка текущих потребностей в квалификациях	ГСЗ руководит опросами работодателей; другие партнеры не привлекаются. Использование данных опроса работодателей и анализа вакансий. Каждые 2 года	Разработка местных программ по трудоустройству	Исследование спроса на квалифицированную рабочую силу в соответствии с требованием государства финансировать ВО. Используется комплекс методов (источников данных).	Исследование домохозяйств на тему занятости, «изучение потребностей работодателей (?) в рабочей силе». Используется целый ряд методов, но не используются исследования воздействия обучения на деятельность выпускников. Ряд исследований: опрос на тему требований персонала в связи с организационной модернизацией, практикой трудоустройства, мнения работодателей о результатах обучения и т.д.	На сегодняшний день не существуют	Без названия/дается название практики. Вместе с Министерством, ответственным за миграцию и социальную защиту. Использование опросов работодателей, анализа вакансий, показателей рынка труда, исследований воздействия обучения на деятельность выпускников.	Ежегодный прогноз рынка труда при поддержке ГСЗ Швеции, основываясь на опросе 3270 предприятий. («субъектов рынка»)	Система государственной политики, основанная на оценке потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалах и ученых (правовая основа принята в 2012)
Прогнозы квалификаций	ГСЗ руководит «Исследованием рынка», но партнеры не привлекаются. Использование опросов работодателей касательно будущих потребностей в квалификациях, ежегодно.	Разработка местных программ по трудоустройству	Ежегодные прогнозы для системы государственных квот, как указано выше.	В 2013 проведено исследование на тему «спрос на персонал (модернизацию) организаций в последующие 2 года, принимая во внимание потребности в замене персонала, вызванной выходом на пенсию». «Изучение дополнительных потребностей в найме персонала организациями».	До сих пор не существуют систематические и регулярные прогнозы будущих потребностей в квалификациях.	Прогноз по труду 2014 НСЗ. Другие не были привлечены.	Системы не существует, «не существует профессиональной ориентации и обучение рынка труда не удовлетворяет потребности рынка труда».	Система государственного заказа, основанная на прогнозировании потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалах и ученых (правовая основа принята в 2012)
Будущие планы	Оценка и прогнозирование потребностей в квалификациях до сих пор не существуют, в процессе разработки	отсутствуют	Расширить перечень квалификаций и профессий. Более частые прогнозы (от 1+3 до ежегодных прогнозов)	--	Исследование рынка труда финансируется из бюджета на 2014, с источниками финансирования, предусмотренными также и на последующие годы (ИСРТ?). Прогнозирование квалификаций далее будет охватывать 100 наиболее важных профессий. Программа обучения появится позднее.	Стратегия ПОО на 2013-2020. Методология должна быть разработана при поддержке проекта ЕС	ГСЗ должна иметь собственные учебные центры	
Препятствия	Устаревшая система ПОО, продолжающееся реформирование образования и экономически отсталого рынка	Низкий уровень надежности данных, отсутствие ресурсов и финансирования.	Множество. «Сложность доступа к подходящим прогрессивным методологиям».	Отсутствие координации, инфраструктуры и финансирования.	Низкий уровень надежности предыдущих действий, отсутствие ресурсов и финансирования.	--	Отсутствие финансирования	Низкий уровень надежности и точности предыдущих действий, отсутствие координации, человеческих ресурсов и финансирования
Раздел 2: использование знаний и информации, полученных вследствие действий по оценке и прогнозированию								
Политическое использование информации о потребностях в квалификациях	Использовалась для информирования программ по переподготовке кадров	Управление программами обучения на рынке труда, также в профессиональной ориентации	Разработка государственных заказов на ВО. Информирование политик и программ по обучению и переподготовке кадров.	Использовались для программ обучения на рабочих местах и разработки стимулов для обучения работников новым умениям и навыкам работодателями. Также для информирования/ влияния на государственную программу занятости и трудовой кодекс (?):	--	Актуальные для обучения новым умениям и навыкам и переподготовки кадров только на местном уровне	--	Используются для большинства элементов системы образования и обучения на национальном и местном уровнях
Сотрудничество	Рабочие группы и комиссии, агентства и местные службы в рамках министерской структуры	да, с профильными министерствами и Комиссией по приему студентов		да, круглые столы, и т.д.	да	слабое, нечеткое. Отсутствие возможностей на местном уровне	--	да
Координация между министерствами (горизонтальная)		да, рабочая группа с МТСЗС и МЭ создана в 2014 (улучшение ПОО, профессиональные стандарты, интеграция людей с ограниченными возможностями	да, создано, также контактные звенья для межминистерского сотрудничества в каждом министерстве. Но отсутствуют регулярные заседания. Отсутствие координационного	проблема: отсутствие обратной связи	да, с МОН. Межотраслевая рабочая группа запланирована в новой стратегии на 2014-17. Функционирование межминистерского сотрудничества в рамках бюджетной поддержки ЕС.	Рабочие группы, семинары, конференции «Трудности взаимодействия между работодателем и работником»	--	3 привлеченных профильных министерства (экономики, образования, социальной политики), но координация должна быть усилена

	Министерство труда							
	AM	AZ		BY	GE	MD		UA
Опросник получен:	Государственная служба занятости	Государственная служба занятости	Министерство экономики и промышленности	Исследовательский институт труда	Министерство труда, здравоохранения и социальных вопросов	Министерство труда, социальной политики и семьи	Национальное агентство занятости	Министерство социальной политики
			органа.					
Привлечение заинтересованных сторон	Организации работодателей и индивидуальные работодатели	да, национальный и местный координационные комитеты. Сотрудничество с социальными партнерами налажено хорошо.	Организации работодателей учувствуют в обсуждении, но отсутствует интерес.	Ассоциация работодателей Минска организывает заседания	Позитивный опыт в разработке стратегии рынка труда, множество других проектов в партнерстве	да, детали неясны	--	Слабые институциональные возможности на местном уровне
Барьеры в преобразовании информации в политику и практику	Разные скорости, барьеры в политиках рынка труда и образования	множество: измерения, требуется большая дифференциация информации по показателям, динамика не рассматривается, временные рамки прогноза не соответствующие.	множество. измерения, отсутствие дифференциации информации по показателям, отсутствие консультаций с заинтересованными сторонами и экспертами, подход слишком количественный, отсутствие надежности предыдущих действий. Слабое привлечение заинтересованных сторон.	Измерения, отсутствие динамики труда и привлечения работодателей, слишком количественный подход, надежность результатов, и временные рамки. Отсутствие диалога с заинтересованными сторонами. Противоречание интересов и проблема политики образования.	--	Измерения, слишком специфические результаты, но данные без разбивки по позициям, слишком качественный подход, временные рамки. Не обсуждается в достаточной мере с заинтересованными сторонами, отсутствие консенсуса, вопросы политики рынка труда и образования.	--	Результаты слишком специфические, но с недостаточной разбивкой по позициям, отсутствие консультаций с экспертами (работодателями), отсутствие финансирования.
Надлежащие практики	Ярмарка вакансий («Ярмарка труда»)	Стратегия занятости и Государственная программа занятости беженцев и вынужденных переселенцев	Д.о.	--	--	--	--	
Распространение	Распространение отсутствует		--	Нешироко распространяется.		«достаточное количество информации было распространено»	--	
Дополнительная информация	Был подготовлен правительственный декрет о предвидении квалификаций	Существует необходимость в регулярных исследованиях рынка труда по профессиям, квалификациям и профессиональным навыкам.		--	ИСРТ до сих пор не существует. Исследование рынка труда Всемирным банком в 2011, но с пробелами. Новая ИСРТ будет включать оценку спроса. Существуют доказательства несоответствия.	Необходимо разработать методологию исследований.	--	

Министерства образования, Государственные ведомства и другие Министерства										
AM		BY		GE			MD	UA		
Опросник получен:	НЦПОРО, Агентство Нац. Инстит. Образования Министерства образования и науки	Центр по оценке и тестированию (квалификаций)	Национальный институт образования	Республиканский институт профессионального образования	Министерство образования, Департамент ВО	Национальный центр по повышению качества образования (НЦПКО)	Министерство образования, Департамент ПОО и социального партнерства	Министерство образования	Министерство образования и науки	Министерство экономического развития и торговли
Раздел 1: Системы и инструменты для оценки и прогнозирования квалификаций										
Оценка текущих потребностей в квалификациях	-- информация отсутствует--	-- информация отсутствует--	«Современное образовательное окружение», отраслевая научная и техническая программа. И программа развития (модернизации) среднего образования с привлечением заинтересованных сторон.	- Разработка стандартов профессионального образования, ежегодно на местном уровне, 5-летний период на национальном. Использование широкого ряда методов (проведено 70 исследований). – Отраслевые советы квалификаций. – Существует также местный проект, финансируемый ЕС по зеленым навыкам.	Национальные мероприятия отсутствуют, но Министерство образования привлекается к международным опросам и исследованиям (EPPM, Eurostudent о возможности трудоустройства выпускников ВО.	Регулярная оценка не осуществляется, но существуют схожие действия в рамках концепции социального партнерства. Министерство экономики и устойчивого развития несет ответственность за продвижение зеленой экономики. Разработаны профессиональные стандарты (NVETC)	«Министерство до сих пор не выполняет регулярную оценку текущих потребностей в квалификациях»	Образовательная стратегия на 2020, Стратегия ПОО на 2013-2020	Система государственного заказа, основана на оценке потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалов и ученых (правовая основа принята в 2012)	Система государственного заказа, основана на оценке потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалов и ученых (правовая основа принята в 2012)
Прогнозы квалификаций	НЦПОРО напрямую не привлекается.	Центр по оценке и тестированию напрямую не привлекается.	Программа развития (модернизации) среднего образования, с использованием качественного и количественного методов прогнозирования	3 и 5 – летние прогнозы на макроуровне для формирования запросов на обучение квалифицированных работников (специалистов) и госслужащих. Основывается на опросах работодателей, качественном и количественном методах, и вместе с заинтересованными сторонами.	Регулярное прогнозирование квалификаций до сих пор не осуществляется.	Регулярное и систематическое прогнозирование квалификаций до сих пор не осуществляется.	«Министерство не осуществляет регулярных прогнозов будущих потребностей в квалификациях».	Прогноз рынка труда Министерством труда, ежегодно, основывается на опросах работодателей, качественных и количественных методах.	Система государственного заказа, основана на оценке потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалов и ученых (правовая основа принята в 2012)	Система государственного заказа, основана на оценке потребностей в работниках, квалифицированных работников, профессионалов и ученых (правовая основа принята в 2012)
Будущие планы	--	--	--	Разрабатывается автоматизированная программа	Соглашение об ассоциации с ЕС предусматривает определенные обязательства (образование в течении всей жизни, система образования, ориентированная на спрос и т.д.) Разрабатывается новая стратегия для ВО.	Новая стратегия реформирования ПОО будет охватывать внедрение оценки потребностей в квалификациях. Разработано 252 профессиональных стандарта, и будут проведены пересмотры. (метод DACUM). Бюджетная поддержка ЕС также охватывает оценку квалификаций. Политика и методология требуют дальнейшего определения.	Оценка и прогнозирование квалификаций будут внедряться при бюджетной поддержке ЕС. Министерство труда будет руководящим органом. Министерство труда и Министерство образования и науки будут осуществлять совместные оценки в секторе ПОО. Препятствия: отсутствие координации, слабая статистическая инфраструктура, финансирование	Разработка методологии исследований для анализа рынка труда и идентификации потребностей в квалификациях.	Разработка математической модели для среднесрочных потребностей в квалификациях по профессиям	Министерство в качестве координационного органа планирует усовершенствовать методологию предвидения, интегрируя частные службы занятости.
Препятствия	Все возможные препятствия были указаны	Все возможные препятствия были указаны	--	Для автоматизированной системы: Отсутствие обученных специалистов в компаниях, и компании не знают о своих потребностях через 5 лет. Отсутствие институциональных возможностей и финансирования.	Отсутствие координации, статистическая инфраструктура, финансирование	--	--	Отсутствие возможностей, отсутствие финансирования, надежность предыдущих действий.	Сложная координация, отсутствие ресурсов и финансирования	Недостаточные статистические данные, отсутствие (слабый уровень) методов среднесрочного предвидения на микроуровне (работодатели), вопросы качества предположений от национальных и местных органов власти.
Раздел 2: Использование знаний и информации, полученной в результате действий по оценке и прогнозированию квалификаций										
Политическое использование информации о потребностях в квалификации	да, многочисленное, зеленую экономику	да, многочисленное, включая зеленую экономику	Да, используется для квалификаций, реформирования учебной программы и для обучения педагогов на всех уровнях образования.	Широко используется для системы образования. «Сводится в государственную программу развития образования на всех уровнях», 2011-2015.	Используется для квалификаций и учебной программы и финансирования на уровнях 5,6,7 ISCED. Также для разработки стратегии и развития академического	Имеет важное значение для квалификаций и учебной программы и для консультантов по вопросам карьеры.	Важное значение для квалификаций и учебной программы, общего и профессионального среднего образования, обучения взрослых. Создание новых учреждений ПОО,	Для пересмотра учебной программы и принятия решений о курсах обучения, исследований и обучения педагогов	Используется и имеет важное значение для разработки учебной программы и выделения ресурсов на всех уровнях образования	Прогнозы используются для формирования Государственного заказа

	Министерства образования, Государственные ведомства и другие Министерства									
	AM		BY		GE			MD	UA	
Опросник получен:	НЦПОРО, Агентство Нац. Инстит. Образования Министерств а образования и науки	Центр по оценке и тестированию (квалификаций)	Национальный институт образования	Республиканский институт профессиональног о образования	Министерство образования, Департамент ВО	Национальный центр по повышению качества образования (НЦПКО)	Министерство образования, Департамент ПОО и социального партнерства	Министерство образования	Министерство образования и науки	Министерств о экономическог о развития и торговли
					персонала.		новой учебной программы и краткосрочных курсов.			
Сотрудниче ство	(внутренние ежеквартальн ые заседания)	НЦПОРО проводит ежеквартальные заседания	да	да	Очень слабая координация, только сотрудничество между факультетами налажено хорошо	да, очень хорошее, Национальный совет по вопросам ПОО включает министерства и заинтересованн ые лица и стороны.	да	да, с профильными министерствами (3) и НАЗ	Функционирует горизонтальное сотрудничество, но существуют проблемы на (суб)регионально м уровне. Формирование отраслевых советов	Прочное горизонтально е сотрудничество с большим количеством профильных министерств
Координация между министерства ми (горизонталь ная)	Только на национальном уровне	Только на национальном уровне	да, Министерство труда и социальной политики, Министерство охраны окружающей среды	да, с контактным звеном для межминистерского сотрудничества в каждом министерстве. Отсутствие назначенного руководства, никто не хочет брать на себя функции руководства.	Существует «межотраслевая комиссия»	7 тематических групп с активным привлечением министерств	Да, большое количество министерств (больше, чем в остальных странах) (будут) привлечены. Полноценная структура координации была создана в рамках проекта бюджетной поддержки ЕС. Положительный пример: Стратегия реформирования ПОО.	Контактные звенья для межминистерско го сотрудничества, рабочие группы. Дефицит персонала является главным препятствием.	да, межминистерски е рабочие группы с профильными министерствами	Привлечены 8 профильных министерств плюс государственна я служба занятости.
Привлечение заинтересова нных сторон	да, всех	да, всех соответствующих заинтересованн ых сторон		да, организации работодателей, работодатели, провайдеры ПОО, советы квалификаций. Но не профсоюзы. Отсутствие возможностей на субрегиональных уровнях. Регулярные заседания, но отсутствие восходящих инициатив. Но нисходящая система управления работает хорошо.	да, функционирует с большим количеством заинтересованн ых сторон, рабочие группы и комиссии, созданные Министерством. Проблемы: нехватка работодателей в системе образования, незаинтересован ность населения в качестве ВО. Существуют специфические (преподавательс кие) конфликты интересов.	Региональные структуры также запланированы и будут созданы Министерством труда	да, хорошо функционирующее , смотрите выше. Национальный совет по ПОО очень важен. Это самый лучший пример сотрудничества и координации между различными административны ми уровнями. (хорошее управление)	Региональный и местный уровни не привлекаются, отсутствие возможностей и координации.	да, привлекаются основные социальные партнеры (федерации)	Слабая вертикальная координация, отсутствие гибкости на (суб-) региональном уровне. Критика вкладов социальных партнеров и Государственн ой службы статистики.
Барьеры в преобразова нии информации в политику и практику			Множество, отсутствие координации с заинтересованн ыми сторонами и экспертами (работодателями и региональными органами власти). Проблемы с измерением, слишком количественный подход. Основной барьер состоит в том, что работодатели не имеют реального влияния.	Динамика рынка труда не принимается во внимание, не привлекаются эксперты, работодатели, временных рамок и слишком количественный подход.	Проблема с измерением, динамика рынка труда не принимается во внимание, не привлекаются эксперты, отсутствие временных рамок и слишком количественный подход. Политики не обсуждаются, результаты не предоставляются .	Барьеры: динамика рынка труда, данные с разбивкой по позициям. Отсутствие человеческих ресурсов, отсутствие финансирования на региональном уровне, отсутствие интереса со стороны заинтересованн ых сторон – но имеются также и положительные примеры (туристическая отрасль и сельское хозяйство). Проблемные задачи: политики рынка труда и образования.	-- это планы на будущее.	Измерение, отсутствие разбивки информации по позициям, динамика рынка труда и эксперты (работодатели) не принимаются во внимание, не скоординирован ные ответные меры в области политики. Вопрос в политиках рынка труда и образования.	Основные барьеры: измерение и определение квалификаций, не принимается во внимание динамика предложения/сп роса. Отсутствие консенсуса в вопросах потребностей в квалификациях, не скоординирован ные ответные меры в области политики.	Отсутствие координации и обсуждений с заинтересован ными сторонами, результаты не достаточно разбиты по позициям. Проблема в политике образования. В общем: отсутствие понимания и интереса в предвидении квалификаций.

	Министерства образования, Государственные ведомства и другие Министерства									
	AM		BY		GE			MD	UA	
Опросник получен:	НЦПОРО, Агентство Нац. Инстит. Образования Министерств а образования и науки	Центр по оценке и тестированию (квалификаций)	Национальный институт образования	Республиканский институт профессиональног о образования	Министерство образования, Департамент ВО	Национальный центр по повышению качества образования (НЦПКО)	Министерство образования, Департамент ПОО и социального партнерства	Министерство образования	Министерство образования и науки	Министерств о экономическог о развития и торговли
Надлежащие практики				--	Специальная программа обучения технического университета, проект обучения GIZ для вынужденных переселенцев.	Надзорные органы созданы в колледжах ПОО, координируемы е Министерством образования и науки.	Разработка профессиональных стандартов, включая предвидение квалификаций, привлекающая частный сектор.	Разработка учебной программы, годовой план приема в учебные заведения (государственная квота?), профессиональн ые стандарты, отраслевые комитеты.	Среднесрочное предвидение обеспечивает информацией систему государственног о заказа с 2013.	Государственн ый заказ информируется среднесрочны м прогнозирован ием с 2013. Региональный проект в Днепропетровс кой области.
Распростране ние				Неширокое распространение	--	Работает хорошо: расширенная группа заинтересованн ых сторон для разработки стратегии реформирования ПОО на 2013- 2020. Ярмарки вакансий, прозрачная информация.		да	Посредством веб-сайтов и государственных масс медиа, но не очень широкое распространение (противоречащи е ответы).	Посредством государственн ых масс медиа и государственн ых заказов.
Дополнитель ная информация				--	Спрос общества отличается от спроса рынка труда. Правительство определило приоритетные области обучения. Не существует системы оценки и прогнозирования квалификаций. Требуется создание специальной рабочей группы.		Рекомендации: убедить работодателей в преимуществах реформирования ПОО, доступ к высшему образованию для выпускников ПОО, стимулирование частного сектора, необходимы регулярный анализ и прогнозирование рынка труда, охватывающие также МСП. Необходимо специализированн ое агентство с соответствующими ресурсами.	--	--	--

	Федерации работодателей							Профсоюзы			
	AM		AZ	BY	GE	MD	UA	AZ	GE	MD	UA
Опросник получен:	Республиканский союз работодателей Армении (РСРА)	Союз производителей и бизнесменов (работодателей) (СПБ(Р)А) (СПБ(Р)А)	Национальная конфедерация предпринимателей Азербайджана (НКПА)	Бизнес союз предпринимателей и работодателей	Ассоциация работодателей Грузии	Национальная федерация работодателей в сельскохозяйственной и пищевой промышленности (НФРСПП)	Федерация работодателей Украины	Конфедерация профсоюзов Азербайджана	Конфедерация профсоюзов (Молодежная организация)	Национальная конфедерация профсоюзов	Федерация профсоюзов
Раздел 1: Системы и инструменты для оценки и прогнозирования квалификаций											
Оценка текущих потребностей в квалификациях	с	Регулярные заседания правления по вопросам оценки потребностей в квалификациях, комплекс методов, ежегодно. Первые шаги к зеленой экономике (альтернативные источники энергии). Сеть ВО по оценке человеческого капитала и возможности трудоустройства выпускников (Alma Laurea, Италия	--	--	Пока не существует	Отраслевой комитет сельского хозяйства и пищевой промышленности: Оценка потребностей в обучении, проводимая «АХА Management Consulting», при финансировании ЕФО. У них нет информации о любых других видах деятельности в этой сфере.	Система государственного заказа		-- какие-либо специальные мероприятия неизвестны.	Национальный план действий по вопросам занятости Министерства труда	Система государственного заказа
Прогнозирование квалификаций	да, Применение Стратегии обучения Большой 20 (МОТ), объединяющей различные методы; под руководством Министерства труда, ежегодно (до >2020-2025). В ВО: Обеспечение качества в Армении (Tempus)	СПБ(Р)А координирует работу местных отделений (они используют комплекс методов). Но СПБ(Р)А не участвует в других проектах по прогнозированию.	--	Лекции для повышения квалификации специалистов и менеджеров филиалов. Используются опросы работодателей	Привлекается к исследованию реинтеграции мигрантов (По руководством МОМ и ПРООН). Был проведен специальный опрос предпринимателей об оценке практических квалификаций возвратившихся мигрантов.	Отраслевой комитет сельского хозяйства и пищевой промышленности: под руководством «Agroind» и ЕФО. Другие программы не известны.	-- Федерация не привлекается			-- Профсоюз привлечен к «Проекту решения правительственного плана приема в учебные заведения ПОО, ССО и ВО» - Государственный заказ.	Федерация профсоюзов принимает участие в круглых столах по вопросам формирования государственных заказов
Планы на будущее	Запланирован проект Германского партнерства в рамках Ассоциаций работодателей Кавказа	--- СПБ(Р)А развивает свой собственный персонал.	Существуют планы разработки опросника для оценки потребностей в квалификациях (НКПА)	--	Запланировано: «Оценка квалификаций предпринимателей», регулярно во всех регионах, совместно с ГРАЗ, университетами, заведениями ПОО, работодателями.	В рамках проекта Еврокомиссии (ГОРА) они хотят разработать профессиональные стандарты для трактористов, механиков и пекарей.	Федерация рассматривает вопрос о своих собственных прогнозах, но до сих пор не существует специальной методологии		Граждане должны знать больше о законах о труде, трудовых правах и профсоюзах.	Усиление роли отраслевых комитетов в обучении работников	
Препятствия	Собственные возможности, временные ограничения	возможности, финансирование, отсутствие координации, консервативная система ВО	Возможности и финансирование		Отсутствие общественной осознанности, отсутствие интереса, надежность предыдущих действий, координация с другими агентствами, финансирование.	Отсутствие финансирования и возможностей, недостаточная заинтересованность членов	Отсутствие координации, человеческие ресурсы и финансирование			Отсутствие возможностей, финансирования и координации	Сложная координация
Политическое использование информации о потребностях в квалификациях	Большое количество информации используется для различных целей	Существует острая необходимость, но распространение не обозримо	В основном используется для обслуживания работодателей, для разработки обучения, для более широкого распространения	Разработка программ обучения	да, имеет высокую важность для большого количества целей.	Информирует процесс коллективных переговоров между предпринимателями и профсоюзами, консультирует компании, влияет на политики	Влияет на политику образования и рынка труда (желательно)	Используется для информирования коллективных переговоров между предпринимателями и профсоюзами	Имеет высокую важность для всех опций и сфер.	Коллективные переговоры между предпринимателями и профсоюзами, влияет на политики	Важное значение для политики образования и рынка труда
Сотрудничество	Очень хорошее, активно привлекается	Очень хорошо привлекается на правительственном уровне, особенно с Министерством экономики		Не приглашается правительством, не привлечено	да, член совета по ПОО (не имеет полномочий для принятия решений, и существуют конфликты интересов в вопросах политики.)	Не приглашается правительством	да, но слабое	Привлекается правительством, на национальном уровне		да	
Координация между	Д.о.	Конфликты интересов:		--						Д.о.	

	Федерации работодателей							Профсоюзы			
	AM		AZ	BY	GE	MD	UA	AZ	GE	MD	UA
Опросник получен:	Республиканский союз работодателей Армении (РСРА)	Союз производителей и бизнесменов (работодателей) (СПБ(Р)А)	Национальная конфедерация предпринимателей Азербайджана (НКПА)	Бизнес союз предпринимателей и работодателей	Ассоциация работодателей Грузии	Национальная федерация работодателей в сельскохозяйственной и пищевой промышленности (НФРСПП)	Федерация работодателей Украины	Конфедерация профсоюзов Азербайджана	Конфедерация профсоюзов (Молодежная организация)	Национальная конфедерация профсоюзов	Федерация профсоюзов
министерствами (горизонтальная)		отстающая система образования									
Привлечение заинтересованных сторон	Д.о.		да, с правительством на национальном уровне	--		Конфликты интересов: да. Споры по поводу компетенций для разработки (тракторист-механик) стандарта между центром ПОО и отраслевым комитетом	Конфликт интересов: отсутствие согласия по поводу приоритетных потребностей, между заведениями ВО (правовые и экономические факультеты) и системой ПОО.			Конфликт интересов: Отсутствуют изменения в данной тенденции: рынок труда нуждается в квалифицированных рабочих, но студенты предпочитают ВО.	Низкий уровень сотрудничества
Барьеры в преобразовании информации в политику и практику	Проблемы измерения и надежности. Барьеры в политиках рынка труда и образования	Проблемы измерения и качества данных. « <i>Существует слишком много видов прогнозов</i> »	Результаты слишком технические, сложные для понимания. Недостаточное привлечение заинтересованных лиц	--	Не рассматривается динамика рынка труда, недостаточно привлечение экспертов, работодателей, временные рамки, и слишком количественные , не достаточно распространенные результаты. Отсутствует консенсус о будущих потребностях в квалификации х.	Не рассматривается динамика рынка труда, недостаточное привлечение экспертов, работодателей. Множество других барьеров.....	Динамика рынка труда не принимается во внимание в достаточном объеме, проблема измерения, недостаточно привлечение экспертов, отсутствие консенсуса и политической поддержки	Результаты не распространяются среди заинтересованных сторон		Отсутствие данных с разбивкой по позициям, динамика рынка труда, привлечение экспертов, временные рамки. Отсутствие финансирования	Результаты слишком технические и не распространяются среди более широкой аудитории.
Надлежащие практики	Трехсторонний механизм работает хорошо – Социальные партнеры привлечены в совет ПОО и Фонд образования	--		--	Отчеты о государственном аудите системы ПОО, также исследования GiZ 2008.10,12 (но только для отдельных отраслей).		Прогноз проводился ЕФО на региональном (областном) уровне		Стратегия реформирования ПОО при поддержке международных экспертов.	ИТ квалификации отвечают требованиям	Государственные заказы
Распространение	Д.о.	Д.о.		--			--				
Дополнительная информация	Основное внимание Пятой национальной конференции РСРА будет направлено на развитие квалификаций	--		Организация привлечена к мероприятиям рабочей группы по НКР и проводит лекции для специалистов совместно с Институтом приватизации и менеджмента	Должна быть разработана система стажировок и производственной практики.		--	Необходимость создания национального координационного комитета	Смотрите комментарии ниже. Были включены справедливые жалобы и рекомендации, но они касались в основном системы образования, как таковой, а не оценок и прогнозирования в частности.	Субъекты экономической деятельности не имеют долгосрочных планов, это ослабляет надежность прогнозов рынка труда.	

[Введите текст]

A8 Рекомендации по формированию национальных отчетов

Рекомендации к формированию отчетов о действующей практике прогнозирования и обеспечения соответствия квалификаций в странах Восточного партнерства

Содержание

А. Рекомендации для национальных отчетов

1. Краткое изложение основных выводов и ключевых результатов (ориентировочно 1-2 страницы)
2. Анализ ситуации (ориентировочно 5 страниц)
3. Наличие данных (ориентировочно 3-5 страниц)
4. Основные практика и процедуры, используемые для прогнозирования потребностей в квалификациях (ориентировочно 5 страниц)

В. Рекомендованный формат национального отчета

С. Исходные положения

В случае возникновения каких-либо вопросов или разъяснений, пожалуйста, обращайтесь к Лиззи Фейлер (lizzi.feiler@gmail.com)

А. Рекомендации для национальных отчетов

Целью национальных отчетов является осуществление подробного и критического анализа действующей практики прогнозирования и обеспечения соответствия потребностей в квалификациях во всех странах ВП, принимая во внимание их специфическую социально-экономическую ситуацию и реалии рынка труда, путем пересмотра текущей ситуации в прогнозировании потребностей в квалификациях и определения потенциально надлежащей практики и действий для дальнейшего сотрудничества стран в рамках инициативы ВП.

Для обеспечения сопоставимости и взаимодополняемости национальных отчетов, мы рекомендуем включать один вид информации в соответствующий уровень обобщения и структурировать отчеты следующим образом:

1. Краткое изложение основных выводов и ключевых результатов
2. Анализ ситуации
3. Наличие данных
4. Методы, используемые для прогнозирования потребностей в квалификациях
5. Анализ политики

Основной целью этого документа является предоставление рекомендаций национальным экспертам в процессе формирования отчета. Эксперты должны предоставить информацию в форме, которая будет наиболее удобной для представления четкой картинки по их стране, принимая во внимание желаемые результаты. Эксперты, в консультациях с международными экспертами, могут определить формат предоставления информации: прямые ответы на вопросы или предоставление данных в форме изложения фактов. В любом случае, информация должна формироваться в четкие пункты, соответствующие тематикам, определенным в разделах 1-5.

Также важным требованием для понимания практики прогнозирования потребностей в квалификации является их позиционирование в контексте страны. Таким образом, в обзор необходимо включить институциональные структуры и связанную с ними политику. Структура, для понимания и классификации методов обеспечения соответствия и прогнозирования может быть представлена в двух измерениях: с одной стороны – микро-мезо-макро-уровни исследования/практики, и кратко-средне-долго-срочные показатели проблем/процедур – с другой стороны; которые представлены в нижеуказанной матрице:

Матрица соответствия временным показателям и уровням (примеры)

	<i>Краткосрочный</i>	<i>Среднесрочный</i>	<i>Долгосрочный</i>
Микро-уровень (люди, рабочие места, предприятия)	Квалификация, оценка потребностей в знаниях-квалификации-компетенции на уровне компании, переход от образования к трудовой деятельности		
Мезо-уровень (отрасли, регионы, участники - посредники:	Исследования работодателей	Отраслевые исследования, анализ потребностей региона в специальных	

Государственная служба занятости (ГСЗ), провайдеры образования обучения)	Мониторинг вакансий	квалификациях	
Макро-уровень (экономика, система образования и обучения)		Качественные методы (Экспертные заседания, метод Делфи, Сценарии)	Формальные количественные предполагаемые показатели или прогнозы

Этот отчет должен сопровождаться **Опросником ОЭСР по оценке, прогнозированию и реагированию на изменение потребностей в квалификациях** (приложен к данному документу). Существует 4 (практически идентичных) опросника, предназначенных для разных целевых групп. Эксперты могут выбрать опросник и специальные вопросы, которые наиболее подходят лицам, участвующим в опросе. Они были разработаны для самооценки, но предполагается, что национальные эксперты используют их для структурных интервью с основными участниками. Эксперты могут принять решение сначала заполнить опросник путем сбора информации и данных, и позже дополнять информацию во время проведения интервью с основными участниками. Собранная информация должна использоваться как базовый источник для национального отчета, и обязательно сопровождаться электронной версией опросников. (Межстрановое исследование и опросники будут использоваться ОЭСР на дальнейших этапах для более глобального анализа стратегий прогнозирования и обеспечения соответствия для преобразования информации о качественных и количественных потребностях в квалификациях в соответствующие меры по реализации политики).

ВНИМАНИЕ: Пожалуйста, не отправляйте опросники в ОЭСР, они должны быть направлены в качестве приложения к национальному отчету в адрес международного эксперта, ведущего межстрановое исследование, в условленные сроки.

1. Краткое изложение основных выводов и ключевых результатов (ориентировочно 1-2 страницы)

В этом разделе необходимо кратко изложить основные выводы по действующим практикам прогнозирования потребностей в квалификациях в стране. Необходимо предоставить ответы на следующие общие вопросы:

- Какие существуют основные практические подходы и процедуры прогнозирования потребностей в квалификациях в стране?
- Какие основные выводы или результаты? Подтверждает ли прогнозирование потребностей в квалификации дисбаланс в стране? Если да:
 - В каких сферах (например, на образовательном уровне или в специализации? По отрасли, профессии или региональному уровню)?
 - Как страны отображают информацию о потребностях в квалификациях (полученную вследствие применения действующих процедур и практических подходов) в политике?
 - Как, по вашему мнению, можно устранить такое несоответствие?
- Какие, по вашему мнению, основные вопросы, надлежащие практические подходы и проблемы должны быть предметом особого внимания?

- Какие из указанных в отчете процедур вы оцениваете, как надлежащие процедуры, методы или практические подходы, которые могут быть рекомендованы для использования в других странах или системах?

2. Анализ текущей ситуации (ориентировочно 5 страниц)

Этот раздел должен включать описание социальных, экономических факторов, а также факторов рынка труда, которые формируют потребности в квалификациях, а также описание действующей практики и процедур для определения того, что потребности, а также обеспечение соответствия квалификаций в них применяются. Для определения увеличения/уменьшения потребностей для разных уровней образования, сфер изучения или обучения: необходимо включить краткое описание действующей системы образования в стране.

Необходимо предоставить ответы на следующие основные вопросы:

- Каким образом формируется спрос и предложение на рынке труда?
- Что является основными разработками и/или мотивациями, связанными с разработками рынка труда, потребностей в квалификациях (например, социальные, экономические факторы, или факторы рынка труда)?
- Какие типы несоответствий были отмечены и почему? (Опишите практику определения потребностей в квалификациях и несоответствие предложения).
- Какие обнаружены виды требований к квалификациям и почему? (Опишите практику определения потребностей в квалификациях и несоответствие предложения).
- Как разные образовательные уровни (начального образования и непрерывное образование/обучение) и разные сферы образования соотносятся с несоответствиями и требованиями? Какая здесь основная проблема?
- Какие учреждения занимаются вопросами соответствия и прогнозирования? На каких уровнях? Какие участники задействованы?
- Какова роль в предоставлении предложения частных образовательных/обучающих учреждений? Как она соответствует, с учетом показателей качества, стоимости и т.д.?
- Как отношения между формальными и неформальными секторами трудоустройства и/или образования соотносятся с количественными и качественными требованиями? Как можно минимизировать это различие? Как определяется формальный сектор? Как может быть определен неформальный сектор? Какова его роль в развитии и использовании квалификаций?
- Существует ли какое-либо влияние неформального обучения на формальное образование/обучение? Как можно минимизировать это различие?

3. Наличие данных (ориентировочно 3-5 страниц)

Этот раздел описывает источники информации, которые могут использоваться для обеспечения соответствия и прогнозирования. Должны быть описаны эти вопросы, а также определены основные проблемные моменты.

Необходимо предоставить ответы на следующие основные вопросы:

- Какой тип данных доступен для улучшения обеспечения соответствия предложения и спроса в образовании/обучении и трудоустройстве, и для прогнозирования требований к квалификациям?
- Как эти данные предоставляются и сортируются?

[Введите текст]

- Что известно об использовании этих баз данных/источников для обеспечения соответствия квалификаций и прогнозирования?
- Какие недостатки выявлены в информационных базах?

Пожалуйста, опишите основные данные, доступные в каждой стране, в таблице по основным действующим базам данных (БД), пожалуйста, добавляйте дополнительные строки, если баз данных больше, нежели определено разделом:

Матрица наличия данных

	Название базы данных (БД)	Провайдер и тип данных (административные данные, исследования)	Постоянный или нерегулярный; шкала времени	Доступность (участникам, исследователям, форма публикации/распространения)	Категории (Используется международная классификация?)	Разбивка (национальная, региональная, локальная; институциональная, отраслевая)
- Данные об образовании и обучении						
БД 1						
БД 2						
	...					
- Данные о рынке труда (занятость и безработица)						
БД 3						
БД х						
	...					
- Данные о переходе от образования/обучения к трудоустройству/работе						
БД х						
БД х						
	...					
- Данные об использовании образования/обучения (доход, оценка участников, предприятий; т.д.)						
БД х						
БД х						
	...					

Обсудите основные видимые пробелы в данных и их доступности, полноте, качестве и актуальности: Пожалуйста, оцените каждую из баз данных в соответствии с критериями, оценка указывается в следующей таблице:

<i>Название Базы Данных из вышеуказанной таблицы</i>	<i>Оценка доступности, полноты, качества и актуальности</i>
БД 1 ...	
БД 2 ...	
Т.д.. ...	

4. Основные практические подходы и процедуры, используемые для прогнозирования потребностей в квалификациях (ориентировочно 5 страниц)

Целью данного раздела является описание и критический анализ действующих практических подходов и процедур, которые уже применяются либо же которые только запущены, и могут улучшить обеспечение соответствия между образованием/обучением и занятостью/экономикой и прогнозированием будущих потребностей.

Необходимо предоставить ответы на следующие основные вопросы:

- Какие существуют основные практические подходы и процедуры прогнозирования потребностей в квалификациях, и кто несет ответственность за их имплементацию?
- Каким образом используются данные и информация (определенные по действующим процедурам и практикам) о требованиях к квалификациям или несоответствии квалификаций и потребностей? Кто их использует (например, служба занятости, предприятия и провайдеры образования)?
- Каким образом требования к квалификациям рассматриваются при создании образовательных/учебных учреждений или программ, начальных и непрерывных?
- Каким образом неформальные знания о требованиях учитываются в таких процессах? Какие виды учреждений задействованы (например, административные подразделения, заинтересованные организации, подразделения НИиР)? Какова их роль?
- Существуют ли действующие специальные методы для улучшения соответствия и прогнозирования, какие?

Пожалуйста, опишите действующие практические подходы и процедуры для прогнозирования потребностей в квалификациях в нижеуказанной таблице:

Действующие практические подходы и процедуры для прогнозирования потребностей в квалификациях в

(Создавайте новые строки для каждой процедуры или практики в рамках видов 1-6 и предоставьте краткую информацию о запрашиваемых данных):

<i>Вид и название применяемого метода</i>	<i>Ответственный за имплементацию</i>	<i>Дата имплементации, периодичность и дата последнего обновления</i>	<i>Вид и источник сбора данных</i>	<i>Какому уровню соответствует (микро/ мезо/ макро) и для какой временной шкалы?</i>	<i>Детали метода</i>
<i>Вид 1. Формальные проектировки/прогнозы</i>					
Метод ...					
Метод...					
<i>Вид 2. Отраслевые исследования/проекты</i>					
Метод...					
Метод...					
<i>Вид 3. Исследования предприятий</i>					
Метод...					
Метод...					
<i>Вид 4. Опросы сотрудников, выпускников/окончивших обучение</i>					
Метод...					
Метод...					
<i>Вид 5. Неформальные процедуры (целевые группы, рабочие группы, сценарии или проекты Делфи, т.д.)</i>					
Метод...					
Метод...					
<i>Вид 6. Другое (не включено в виды 1-5)</i>					
Метод...					

[Введите текст]

Метод...					
----------	--	--	--	--	--

5. Анализ политики (ориентировочно 3 страницы)

Этот раздел описывает, каким образом страны отображают информацию о потребностях в квалификациях (полученную в рамках действующих процедур и практических подходов) в политике. Описание должно включать информацию о том, каким образом политика соотносится с проблемами, а также об улучшениях в обеспечении соответствия и прогнозировании.

Необходимо предоставить ответы на следующие основные вопросы:

- Какие участники непосредственно задействованы в политиках по улучшению соответствия и прогнозирования?
- Как знания и информация о прогнозируемых квалификациях используется лицами, формирующими политику?
- Используется ли информация о прогнозируемых квалификациях для целей политики образования? Каким образом?
- Согласовали ли участники потребности в квалификациях или же существуют конфликты в определении ситуации? Между кем?
- Какие основные помехи/препятствия/преграды для обеспечения соответствия и прогнозирования?
- Каким образом разные уровни – (микро, мезо, макро¹) учитываются во время обсуждений и формирования предложений к политикам по улучшению соответствия и прогнозирования?
- Существуют ли специальные политические стратегии по улучшению соответствия и прогнозирования? Могут ли некоторые из них считаться «надлежащей практикой»?
- Существуют ли какие-либо планы по разработке новых или существенному пересмотру действующих процедур или практических подходов по прогнозированию потребностей в квалификациях?

В. Рекомендованный формат национального отчета

Формат: Используйте MS word, шрифт ARIAL, размер 10 для основного текста, межстрочный интервал такой же, как и в данных рекомендациях. Английский язык, максимум 20 страниц.

Страна

ФИО эксперта и электронный адрес

Дата и версия документа

1. Краткое изложение основных выводов и результатов (ориентировочно 1-2 страницы)
2. Анализ ситуации (5 страниц)
3. Наличие данных (3-5 страниц)
4. Методы прогнозирования потребностей в квалификациях (5 страниц)
5. Анализ политики (3 страницы)

Приложение 1: Опросники

С. Исходные положения

Следующие определения основных терминов используются для обеспечения согласованности в отчетах. Считается, что другие учреждения могут использовать немного отличающуюся терминологию (см. опросник ОЭСР).

Разъяснение терминов:

Соответствие: Предполагается широкое понимание соответствия, которое будет учитывать различные *механизмы, инструменты и политику*, которые существуют в стране и ее регионах или отраслях для улучшения координации предложения и спроса на образование и обучение. Эта координация включает различные уровни, начиная с соответствия отдельных сотрудников и их заданий, включая соответствие между предложением начального и непрерывного образования с одной стороны и требованиями к квалификациям с другой стороны, а также общее соответствие между предложениями и спросом на рынке труда. Основной целью проекта является получение различных операционных определений соответствия и несоответствия в странах-партнерах, их отраслях и регионах. Разные параметры соответствия определяются различными классификациями, которые используются для получения информации о предложении и спросе на квалификации, а также информирования о таких взаимосвязях различных участников и партнеров:

- Образовательные программы на разных уровнях
- Квалификации (формальные, неформальные и неофициальные, начальные и непрерывные)
- Занятость
- Отрасли экономики.

Квалификация: Квалификация - это способности к различным аспектам использования образования/обучения в занятости и экономике. Термин используется с разным значением в разных изложениях и переводится в разных контекстах на разные языки. Он включает аспекты образования/обучения, которые сегодня зачастую покрываются термином *знания, квалификации и компетенции (ЗКК)*, который означает то, что люди понимают и могут делать, а также аспекты формальной *квалификации*, являющейся выражением совокупности ЗКК, которая предоставляется образовательными/учебными учреждениями и которая используется на рынках образования и труда. Важное отличие, касающееся квалификаций, можно определить между неудовлетворенными «требованиями», ощущаемыми и наблюдаемыми участниками с одной стороны, и фактическим предложением/спросом, обеспечиваемыми и действующими в системе, которые могут исчисляться в цифрах. Различные выражения несоответствия требованиям могут быть разделены, в основном принимая во внимание временную шкалу между фактическими краткосрочными «пробелами» и «несоответствиями», и будущими проблемами в среднесрочном или долгосрочном будущем. В проекте термин квалификация используется свободно, и различные значения в разных странах должны быть четко определены и описаны.

Прогнозирование: Термин обозначает все процедуры, которые пытаются охватить аспекты *будущих взаимоотношений* между предложением и спросом на образование/обучение, с особым вниманием к последующим требованиям, касающимся квалификаций и ЗКК в стране, отрасли или регионе. Основное отличие делается между мониторингом с одной стороны и прогнозированием в более специфическом смысле, с другой стороны. *Мониторинг* включает

[Введите текст]

все действующие процедуры, которые охватывают фактические и действующие взаимоотношения между предложениями и спросом на образование/обучение в их различных аспектах, и считается необходимым компонентом прогнозирования, поскольку будущие достижения определяются в настоящем времени и не могут быть поняты без четкого понимания текущего состояния. *Прогнозирование* определяет действующие процедуры, которые пытаются осмыслить будущие требования и включают различные методы и инструменты получения информации и знаний, количественных и качественных, формальных и неформальных (из формальных количественных прогнозов, основанных на предполагаемых показателях или исследованиях, через более «мягкие» методы предвидения, к более неформальным проектам, основанным на обмене информацией и знаниями между различными участниками системы). Важный аспект, который должен учитываться в проекте, это как полученная и доступная информация переходит в знания, которые могут и фактически используются участниками.

[Введите текст]

[Введите текст]

**Краткосрочные высококачественные исследования, нацеленные на поддержку
деятельности в рамках Восточного Партнерства
HiQSTEP**

Политика и практика идентификации и предвидения потребностей в
квалификациях в регионе Восточного партнерства -
Межстрановой отчет