

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И СБАЛАНСИРОВАНИЕ СПРОСА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УМЕНИЯ И ИХ ПРЕДЛОЖЕНИЯ В СТРАНАХ-ПАРТНЕРАХ ЕФО

ДОКУМЕНТ С ИЗЛОЖЕНИЕМ ПОЗИЦИИ ЕФО

Содержание

Введение _____	3
1.Профессиональные умения и рынок труда: концептуальная основа _____	4
2. Характерные проблемы и базовые условия в странах с переходными экономиками и в развивающихся странах _____	12
3.Изучая международный опыт _____	16
4.Подход ЕФО к прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения в контексте стран с переходными экономиками и развивающихся стран _____	25
5. Действия ЕФО по поддержке стран-партнеров в улучшении их механизмов сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения _____	28
Приложения	
П1. Библиография _____	31
П2. Глоссарий терминов _____	34

Введение

Этот доклад адресован кругу читателей, который включает специалистов Европейского фонда образования и его стран-партнеров, а также всех тех, кто заинтересован в обмене опытом и усовершенствовании теории и практики прогнозирования и сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу.

ЕФО оказывает поддержку лицам, ответственным за формирование политики, и специалистам в странах-партнерах ЕФО с целью улучшения соответствия национальных систем образования и обучения потребностям рынка труда, в том числе сбалансированности спроса на профессиональные умения и их предложения. ЕФО работает над достижением этих целей с начала своей деятельности, реализуя ряд проектов по оказанию помощи странам-партнерам для лучшего понимания ими характера текущего и будущего спроса на профессиональные умения, в том числе актуальности профессиональных умений, полученных молодыми людьми в процессе образования и обучения для рынка труда. За минувший период были осуществлены несколько проектов, в том числе: опросы предприятий в странах Западных Балкан в начале 2000-х годов; выявление новых профессий в Центральной Азии (в 1998-1999 годах); исследования по вопросам перехода молодежи от учебы к профессиональной деятельности (с 2000 года в ряде стран, таких как Сербия, Украина, Сирия, Таджикистан), а также специализированные исследования по потребностям в профессиональных умениях (в 2011 году в Украине). В последние годы, отчасти в результате быстрых изменений на рынках труда, сохранения и роста уровня безработицы, особенно среди молодежи, а также вследствие стремления государств повысить свою конкурентоспособность, вопрос прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на профессиональные умения стал чрезвычайно важным стратегическим вопросом и в странах-партнерах ЕФО, и в ЕС. Проведенные в рамках Туринского процесса национальные исследования (2010 г.) продемонстрировали стремление стран-партнеров к достижению лучшего понимания структуры спроса на профессиональные умения с целью разработки более эффективной политики в сфере образования и подготовки кадров, а также для уменьшения соответствующего дисбаланса. Европейский Союз уделяет большое внимание улучшению сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, реализуя стратегию «ЕС-2020» и, в частности, программу «Новые профессиональные умения для новых рабочих мест». С целью формирования квалифицированных кадров с «правильным сочетанием профессиональных умений» в соответствии с потребностями рынка труда обеспечивается широкая поддержка новых подходов (методов) прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на рабочую силу с тем, чтобы обеспечивать качество работы и

возможности обучения в течение всей жизни. Инициатива ЕС «Панорама квалификаций», которой был дан старт в 2011 году, объединила различные инициативы, нацеленные на прогнозирование и сбалансирование спроса и предложения на рабочую силу.

Реагируя на веяния времени, в 2011 году ЕФО начал рассчитанный на 3 года инновационный и обучающий проект «Прогнозирование и сбалансирование спроса и предложения на рабочую силу в странах-партнерах Европейского фонда образования», нацеленный на дальнейшую поддержку конкретных потребностей стран-партнеров во внедрении новых подходов, разработанных в ЕС и в мире. Настоящий документ является результатом первого года деятельности по реализации данного проекта и основывается на результатах кабинетных исследований, анализа ситуации в странах и методологических документах, разработанных в течение этого периода. Он также базируется на результатах плодотворных дискуссий, имевших место в ходе двух совещаний групп экспертов ЕС и стран-партнеров. На совещаниях были проанализированы текущие проблемы и практические задачи, а также рассмотрены плюсы и минусы различных подходов и методик прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на рабочую силу с учетом потребностей и условий, которые существуют в странах с переходными экономиками и в развивающихся странах.

В данном документе описываются позиция и подходы ЕФО к прогнозированию и сбалансированию спроса и предложения на рабочую силу, формулируются стратегические и концептуальные основы деятельности ЕФО в этой области. Он также будет способствовать формированию общего понимания понятий и концепций как основы для дальнейшей работы. Страны-партнеры ЕФО неоднородны, и их проблемы и возможности отличаются от тех, которые существуют в высокоразвитых странах. Следовательно, готовых решений, которые бы подходили для всех, здесь нет. Целью данной работы является содействие началу дискуссии и поощрение разработки индивидуальных подходов и наиболее оптимальных решений.

В Главе 1 дается концептуальное уточнение основных вопросов и предлагаются определения ключевых терминов. Глава 2 освещает конкретные условия и потребности, имеющиеся в странах с переходной экономикой и развивающихся странах. Глава 3 содержит краткий обзор международных подходов и практики, при этом очевидно, что хотя из богатого опыта стран-членов ЕС и других развитых стран можно почерпнуть многое, однако страны с переходной экономикой и развивающиеся страны должны разработать свои собственные комплексы стратегий, которые будут наилучшим образом отвечать конкретным потребностям. Глава 4 представляет подход ЕФО к поддержке стран-партнеров в развитии их подходов к прогнозированию и сбалансированию спроса и предложения на рабочую силу, а в Главе 5 дается обзор деятельности ЕФО в 2012-2013 годах. Этот концептуальный документ завершается библиографией и глоссарием терминов.

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

1. Профессиональные умения и рынок труда: концептуальные основы

Профессиональные умения являются ключевым фактором для процветания страны и улучшения жизни людей. Именно поэтому на протяжении последних десятилетий многие страны вкладывали значительные средства в обучение профессиональным умениям. Для работников профессиональные умения означают трудоустройство, получение дохода от их трудовой деятельности, социальные права и возможность мобильности. Для бизнеса профессиональные умения являются одним из основных компонентов производительности труда, конкурентоспособности и инновационного потенциала, а для всего общества общий уровень образованности и профессиональных умений означает более высокий уровень жизни, повышение уровня услуг, предоставляемых государством, и более активное и открытое общество. В целом же, формирование и применение профессиональных умений считается важным условием получения достойно оплачиваемой работы, создания рабочих мест и повышения конкурентоспособности.

Образование и обучение играют ключевую роль в том, чтобы у всех людей была возможность постоянно развивать свои умения и навыки на протяжении всей жизни, таким образом позволяя работникам адаптироваться к быстро меняющимся требованиям и условиям рынка труда. Для достижения этой цели нужны два жизненно необходимых элемента: (i) более качественная информация для всех участников (учащихся и их семей, инструкторов и лиц, формирующих политику) о том, какие навыки необходимы на рынке труда в настоящее время и в будущем, а также (ii) лучший потенциал, позволяющий применить эту информацию для планирования профессионального образования и обучения.

Хотя развитие умений и навыков, необходимых для нынешних и будущих потребностей рынка труда, является функцией, в первую очередь, системы образования и обучения, а также регулирующих ее субъектов политики, важно также подчеркнуть, что улучшение баланса спроса на профессиональные умения и их предложения в равной степени определяется надлежащим функционированием рынка труда. Закостенелость в функционировании рынка труда может создать препятствия для надлежащей мобилизации и использования имеющихся профессиональных умений. Например, негибкие механизмы установления заработной платы дают ошибочные сигналы участникам рынка труда касательно соотношения спроса и предложения на профессиональные умения и искажают стимулы для их применения – это все является важным фактором, который может препятствовать надлежащему сбалансированию спроса и предложения на рабочую силу. Другими факторами, которые подобным образом препятствуют достижению хорошего баланса спроса и предложения, являются (i) дискриминационная практика приема на работу в отношении, например, женщин, молодежи либо этнических, языковых или религиозных меньшинств, (ii)

неразвитость инфраструктуры служб занятости и частных агентств по трудоустройству, (iii) недостаточные меры поддержки географической мобильности.

В концептуальных основах, представленных ниже, сосредотачивается основное внимание на роли образования и профессиональной подготовки для согласования спроса и предложения на профессиональные умения работников.

Уточнение понятий

Общее понимание и определение основных терминов является основой взаимодействия ЕФО со странами-партнерами (см. также приложение А2 с глоссарием терминов).

Профессиональные умения: этот термин широко используется в разных формах коммуникации, но часто с различными значениями в различных контекстах и имеет различную коннотацию при переводе на разные языки. В этом контексте профессиональное умение определяется как способность применять знания и опыт для выполнения задач и решения проблем, связанных с трудовой деятельностью. Этот термин, следовательно, относится к познавательному, практическому и социальному измерениям, а также может быть связан с понятием врожденного таланта. В данной работе термин «профессиональное умение» используется в максимально широком значении, охватывая более разнообразную и масштабную категорию элементов, чем просто квалификации.

Квалификация: относится к формальным результатам образования или профессиональной подготовки. Квалификация обычно означает официальное подтверждение достижения, например посредством свидетельства или диплома, удостоверяющих успешное завершение образования, обучения, тестирования или экзамена; квалификация также может подтверждать законное право заниматься определенной профессиональной деятельностью.

Сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения рабочей силы: охватывает все подходы и действия, направленные на сокращение разрыва между спросом на профессиональные умения и их предложением на рынке труда, на увеличение занятости трудоспособного населения и снижение нехватки кадров. Сбалансированность спроса и предложения требует информации о рынке труда, полученной в результате мониторинга и прогнозирования спроса на профессиональные умения и их предложения, и претворения этой информации в эффективную политику и мероприятия по сокращению дисбаланса рынка труда. Таким образом, сбалансирование охватывает различные механизмы, инструменты и стратегии, которые имеются в стране и ее регионах или отраслях в целях улучшения координации спроса на профессиональные умения и их предложения – начиная от системы профессионального образования и обучения, ориентированной на спрос, и заканчивая системами трудоустройства и консультационным службами.

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

Сбалансирование также может быть описано как форма посредничества и координации между спросом на профессиональные умения и их предложением, выполняемого медиаторами, такими как службы профориентации, консультанты по развитию карьеры или службы занятости. Координация функционирует на различных уровнях, начиная от соответствия профессиональных умений отдельных работников задачам, которые они выполняют, между предоставлением профессионального образования и обучения (как начального, так и непрерывного), с одной стороны, и требованиями на квалификации, с другой, до общего сбалансирования спроса и предложения в рамках рынка труда.

Дисбаланс: часто можно услышать, что профессиональные умения, формируемые учебными заведениями, не соответствуют профессиональным умениям, требуемым на рынке труда – это именуется термином «дисбаланс». Дисбаланс является распространенным объяснением высокого уровня безработицы среди молодежи, а также низкой конкурентоспособности и слабого экономического роста. Ситуация «дисбаланса спроса и предложения» имеет место тогда, когда люди не могут найти работу, соответствующую их квалификации, а работодатели в то же время не могут найти рабочую силу, соответствующую их требованиям. Дисбаланс может быть уменьшен, но его невозможно избежать. Безусловно, существуют другие факторы, кроме несоответствия профессиональных умений, требуемым рынком труда, которые могут оказывать влияние на дисбаланс между качественным и количественным спросом и предложением, например, уровень заработной платы, дискриминация по половой принадлежности или возрасту, плохие условия труда, проблемы географической мобильности и, не в последнюю очередь, миграция.

Нехватка квалифицированных кадров: дисбаланс спроса и предложения на профессиональные умения может иметь различные формы, такие как чрезмерно высокий уровень образования, недостаточный уровень образования, чрезмерно высокий уровень квалификации, недостаточный уровень квалификации, нехватка квалифицированных кадров и их переизбыток, устаревание профессиональных умений и пр. Дисбаланс может быть как вертикальным (с дисбалансом между образовательными уровнями), так и горизонтальным (дисбаланс между специализацией и должностью). Дисбаланс может определяться на различных уровнях: индивидуальном, на уровне работодателя, отдельной отрасли или экономики. Один из часто встречающихся типов дисбаланса - следующей: выпускники вузов остаются безработными или должны работать на рабочих местах с более низкой квалификацией, в то время как работодатели сообщают о нехватке работников с профессионально-техническими навыками. Недостаточный уровень образования / квалификации / нехватка профессиональных умений может приводить к низкой производительности предприятий, в то время как избыток может быть причиной низкой отдачи, получаемой системой образования. Дисбалансы часто обсуждаются на макроуровне, однако такая дискуссия может

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

упустить тот факт, что может иметь место нехватка в одном секторе или регионе и избыток в другом (Гателли, Д.; Йохансен, Дж, 2011). Потрясения на рынке труда, например, вследствие экономического кризиса 2008 года, реструктуризация промышленности и технические инновации оказывают сильное влияние на появление дисбаланса спроса на профессиональные умения и их предложения.

Прогнозирование: термин обозначает все действия по выявлению признаков и предвидению возможных аспектов будущей взаимосвязи между спросом на профессиональные умения и их предложением, с особым акцентом на будущие требования в какой-либо стране, отрасли или регионе, а также на изменения требований к профессиональным умениям вследствие внедрения новых технологий. «Прогнозирование» означает приемы, которые применяются для выявления будущих потребностей и включают в себя различные методы и инструменты получения информации, количественной и качественной, формальной и неформальной (от формального количественного прогнозирования, основанного на прогнозах или обследованиях, до методов качественного предвидения и до более неформальных проектов на базе обмена информацией и знаниями между различными участниками в рамках одной и той же части системы). Любое надежное прогнозирование должно быть основано на данных мониторинга, который является необходимым компонентом ввиду того, что будущие изменения проистекают из настоящего и не могут быть поняты без правильного понимания современной ситуации. Термин «мониторинг» обозначает все имеющиеся приемы, используемые для отслеживания настоящего и последующего взаимоотношения между спросом на профессиональные умения и их предложением во всех различных аспектах.

Понимание процесса сбалансирования

Взаимоотношение между мониторингом, прогнозированием и сбалансированием, а также параметры предложения и спроса показаны на Рисунке 1 исходя из концептуальных положений, описанных выше. Сбалансирование спроса на профессиональные умения предполагает взаимодействие, посредничество и переговоры между системами образования и обучения и бизнесом при этом адаптируя спрос и предложение. Эффективное сбалансирование предполагает применение согласованных и планомерных процедур по прогнозированию и политик, основанных на надежных данных, диагностических приемах и инструментах мониторинга. Продуманная система информирования о параметрах рынка труда – это краеугольный камень процесса оценки проблем дисбаланса и правильного прогнозирования будущих тенденций.

Рисунок 1: Прогнозирование и сбалансирование

Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в системном виде



Сбор и анализ информации и ее применение в действии: как прогнозирование и сбалансирование связаны между собой?

Система образования и рынок труда функционируют с разной скоростью. В то время как система образования развивается на основе долгосрочных политик и стратегий, бизнес должен быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и технологическим инновациям, чтобы оставаться конкурентоспособным на глобальном, национальном или местном рынках. Между принятием решений инвестировать в развитие определенных профессиональных умений и временем, когда работники с этими сформированными профессиональными умениями выходят на рынок труда, существует разрыв во времени, который зачастую бывает длительным. Поэтому различные программы дополнительного обучения, переобучения и повышения квалификации рода являются важным дополнением к первоначальному образованию в контексте обучения на протяжении всей жизни. Функциональная система непрерывного обучения способствует адаптации профессиональных умений работников к изменяющимся потребностям, при этом

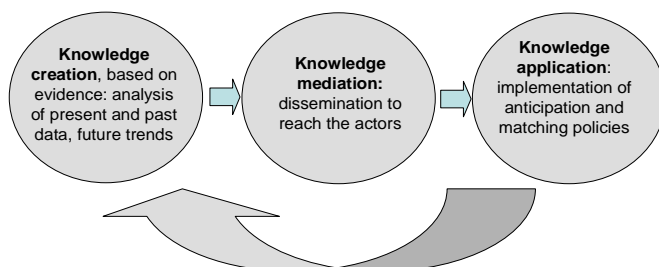
Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

она реагирует быстрее на потребности по сравнению с любой системой основного профессионального образования. Данный вид обучения выполняет две основные функции: во-первых, он позволяет отдельным работникам идти в ногу со временем и совершенствовать свои умения в соответствии с новыми технологиями и изменяющимися требованиями к их умениям, необходимым для выполнения ими их работы, во-вторых, он позволяет переобучение, которое может повысить профессиональную мобильность. Переобучение может помочь трудоустройству в случае структурных изменений, особенно когда реструктуризация ведет к массовым увольнениям.

Прогнозирование и сбалансирование зависят от результатов трех основных функций континуума знаний: а) сбора и анализа информации, основанной на фактических данных и прогнозировании, б) передачи и распространения информации, и, наконец, в) использования информации, например, реализация политики (Европейская комиссия, 2007). Любое эффективное выполнение этих функций будет, в свою очередь, оказывать влияние на фактологическую базу, а это означает, что система прогнозирования и сбалансирования является динамичной, и что конечный успех зависит от системного качества взаимодействия и взаимосвязи этих компонентов.

Рисунок 2: Взаимодействие между сбором и анализом информации, ее передачей и применением

3 basic functions of anticipation and matching:



Целью первого шага – «сбора и анализа информации» – является получение информации о текущем спросе на профессиональные умения и их предложении. Актуальная и достоверная информация о качественных и количественных характеристиках спроса на профессиональные умения, в настоящее время известная как "сверхкраткосрочный прогноз" – с целью принятия немедленных и кратковременных действий, является основой для прогнозирования будущих потребностей в профессиональных умениях. Информация о будущих тенденциях в области спроса и предложения способствует улучшению систем сбалансированности. Поэтому важно выявить данные и информацию, нужные для целей сбалансирования, и обеспечить, чтобы эти данные были достоверными и репрезентативными, и чтобы прогнозы были обоснованными и основывались на испытанных и проверенных методологиях.

Матрица, показанная ниже, представляет собой структуру для классификации подходов к прогнозированию и сбалансированию. Эта матрица имеет два измерения: уровень прогнозирования и временной горизонт. Категория «уровень» означает диапазон либо степень применения методологии, начиная от отдельных опросов «один-на-один» с индивидуумами или предприятиями (микро-уровень), до обследований целых отраслей экономики или регионами (мезо-уровень) и до воздействия на национальную экономику и национальные системы (наднациональный/макро-уровень). Параметры сроков охватывают периоды, которые делятся на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные.

Рисунок 3: Прогнозирование спроса на профессиональные умения

Прогнозирование: изучение текущего и будущего спроса (примеры)

Период → Уровень ▼	Краткосрочный (0-1 год)	Среднесрочный (1-5 лет)	Долгосрочный (>5 лет)
Микро-уровень (индивидуумы, предприятия)		Панельные исследования; Оценка потребностей в работниках определенной квалификации - уровень компании	
Мезо-уровень (отрасли, регионы)	Опросы работодателей, мониторинг вакансий	Опросы о продвижении работников на рынке труда Анализ потребностей в профессиональных умениях в определенных отраслях	
Макро-уровень (макроэкономическ ий, национальный уровень)		Качественные отраслевые прогнозы	Формальные, национальные или региональные количественные прогнозы

Необходимо, чтобы государственные чиновники, определяющие политику, и соответствующие заинтересованные стороны были своевременно и прозрачным образом проинформированы о полученных результатах. Простая публикация результатов исследований может оказаться недостаточной; эти данные должны быть доведены до сведения соответствующих субъектов-участников процессов. Информация для политиков должна быть получена с применением разных методик с тем, чтобы обеспечить максимальную достоверность данных.

Конечной целью является применение полученной информации. Информация должна быть преобразована в эффективные действия путем: усиления ориентированности образовательных и учебных программ на спрос; рекомендаций молодым людям касательно их решений по вопросам карьеры - чему учиться, как и где найти перспективную работу; консультаций и поддержки уже опытных работников, меняющих работу либо уволенных в результате реструктуризации или тех, кто хочет повторно войти на рынок труда для

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

Рисунок 4: Сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения

Matching: transferring the findings into policies (examples)

Time horizon ▶ Levels ▼	short-term (0-1 year)	Mid-term (1-5 years)	Long-term (>5 years)
Micro-level (people, enterprises)	Placement and referral systems (PES) Personal development plans (PES) Workplace training (biz)	Labour market training (unemployed, preventive measures) Social responsible restructuring	
Meso-level (sectors, regions)	Demand oriented training provision	Career counselling and guidance	VET reform NQF systems
Macro-level (macro economic, national level)		Sectoral and regional (local/spatial) policies and strategies Active labour market policy National HRD strategies	National employment strategy, Lifelong learning strategy

Методы для прогнозирования спроса на профессиональные умения и их предложения также можно классифицировать на основе примененной методологии (ЕЕО, 2008):

- количественные, формальные, основанные на моделях прогнозы (в основном, на основе исследований на макроуровне с долгосрочными или среднесрочными временными горизонтами);
- специализированные по отраслям, профессиям или местоположению исследований (как правило, сочетая количественные и качественные методы);
- опросы работодателей или групп работников (в основном относится к микроуровню и предполагает действия в краткосрочной перспективе).

2. Характерные проблемы и базовые условия в странах с переходной экономикой и развивающихся странах

В последние годы страны-партнеры ЕФО (как, по существу, и большинство стран мира) испытали существенные изменения на своих рынках труда, которые препятствуют определению спроса на профессиональные умения и созданию лучших механизмов сбалансированности спроса и предложения. Сегодня все страны-партнеры одновременно сталкиваются с (i) высоким и устойчивым уровнем безработицы (особенно среди молодежи) и (ii) нехваткой квалифицированных кадров, в частности, в динамично развивающихся отраслях, регионах и/или на предприятиях.

Причины, обуславливающие этот общий сценарий, различны для каждой страны, однако все они связаны с недавними и текущими изменениями на рынке труда. Страны с переходными экономиками столкнулись с серьезными потрясениями на рынке труда, в значительной мере из-за турбулентности, вызванной приватизацией либо исчезновением всех государственных или субсидируемых отраслей промышленности. Переход от государственной плановой экономики к рыночной, которому сопутствовали реструктуризация и приватизация промышленности, привел к широкомасштабному избытку рабочей силы и к устареванию профессиональных умений ее более возрастной части. Ранее, в централизованных экономиках гарантированная занятость в продолжении всей жизни была преобладающей формой занятости, однако она в существенной степени уменьшилась (за исключением Беларуси и, в какой-то мере, Казахстана) в связи с тем, что рынок труда стал более гибким, и с появлением новых и менее защищенных форм занятости, в частности, в контексте увеличения неформального сектора экономики. Новые рабочие места создаются, в основном, в сфере услуг и на малых и средних предприятиях, однако реальное количество вновь создаваемых рабочих мест было недостаточным для того, чтобы обеспечить работой теперь невостребованное взрослое население, а также поступающую на рынок труда новую рабочую силу. Эти новые формы занятости предполагали также абсолютно иные умения и навыки по сравнению с теми, которые требовались прежними большими промышленными предприятиями.

Эмиграция была также общим явлением для всех стран-партнеров, а некоторые из них (Кыргызстан, Молдова и Таджикистан) стали, в первую очередь, экспортерами рабочей силы со стареющим населением (за исключением Азербайджана и Албании). Кроме того, хотя для первого десятилетия переходного периода было характерно снижение уровня доступа к образованию, сейчас этот уровень начинает повышаться – он пока ниже, чем в странах-членах ЕС, тем не менее, он, в целом, выше имеющегося в странах со сходными показателями ВВП на душу населения.

Развивающиеся страны традиционно характеризуются: широкомасштабной теневой экономикой с низкой производительностью труда; постоянным перераспределением экономической структуры в направлении от сельского хозяйства к сфере услуг; внутренней миграцией из сельских районов в города. В этих странах наибольшее количество рабочих мест сконцентрировано в сельском хозяйстве и в сфере несельскохозяйственной неформальной деятельности, связанной с мелкой торговлей и бытовыми услугами – в тех отраслях, где создается широкий спектр нестабильных, низкоквалифицированных и уязвимых рабочих мест. В бизнес-секторе таких стран, как правило, преобладают микро- и малые предприятия, при этом распространены также «производственные цепочки» (которые связывают на контрактной основе ведущее предприятие с небольшими производителями или с работающими на дому), характеризующиеся неформальной трудовой деятельностью с низким качеством работы. Еще одной отличительной чертой развивающихся стран является сегрегация на рынке труда, Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

когда существует четкое разделение между работниками, занятыми в уязвимой среде традиционного сектора, и теми, кто работает в государственном секторе либо в современных отраслях экономики (прежде всего в банковском секторе и в экспортно-ориентированных промышленных отраслях) и имеют при этом достойные и стабильные условия труда. Современный бизнес-сектор обычно сталкивается, даже в условиях высокой безработицы, с трудностями при заполнении рабочих мест, требующих квалифицированных кадров. Население работоспособного возраста в развивающихся странах в целом весьма молодо, что создает дополнительное давление на рынок труда и, таким образом, открывает путь для миграции. Как и в случае с государствами переходной экономики, образовательный уровень в них с годами улучшался, однако он гораздо более низкий по сравнению с развитыми странами.

Несмотря на разнообразие изменений в экономике, на рынке труда и в демографической сфере в странах-партнерах ЕФО, могут быть выявлены некоторые общие проблемные аспекты в их усилиях по улучшению баланса между спросом на профессиональные умения и их предложением.

Первую из таких проблем можно описать как **серьезную неопределенность в отношении будущего спроса на специалистов в средней и долгосрочной перспективах**. На данный момент совокупный спрос на работников в странах-партнерах ЕФО смещен в сторону более низкого уровня квалификации, что не может обеспечивать их будущее экономическое и социальное развитие. Имеющаяся структура также не позволяет определить, каких специалистов должна будут готовить в будущем система профессионального образования и обучения. Большинству стран пока еще не хватает более широкого видения будущего экономического развития страны, а также роли и места развития человеческих ресурсов, которые помогут это видение воплотить в реальность. В то же время страны-партнеры сталкиваются с серьезными препятствиями при идентификации потребностей в профессиональных умениях в кратко- и среднесрочной перспективе, а также при соответствующей адаптации содержания профессионального образования и обучения. Главными из этих препятствий являются: доминирование неформального сектора; опора на микро-, малые и средние предприятия (которые весьма редко формулируют свои настоящие и будущие потребности в профессиональных умениях), а также запоздалая реструктуризация и модернизация промышленности – в частности, в странах с переходными экономиками.

Вторая проблема связана со **слабой системой мониторинга рынка труда**, которая не в состоянии фиксировать изменения в спросе на умения и навыки либо предоставлять полезную информацию для постепенной адаптации системы образования и профессиональной подготовки. Хотя высказывались серьезные соображения и озабоченность касательно дисбаланса умений и навыков в странах-партнерах ЕФО, фактическая степень этого дисбаланса и его последствия для людей и экономики пока не известны. Все страны-партнеры

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

располагают механизмами информирования и сбора данных, а также практическим опытом, позволяющими обеспечить поступление базовой информации о характере спроса на профессиональные умения и их предложения, однако при планировании и принятии решений они либо вообще не используются, либо используются не полностью. Многие страны пользуются также рядом специализированных (часто финансируемых донорами) исследований, которые дают ценную информацию о качественных аспектах квалификационных требований. Тем не менее, эти исследования имеют скорее спорадический характер, редко имеют продолжение или недостаточно встраиваются в процессы принятия решений.

Третья проблема касается **низкой степени взаимодействия между учреждениями образования и хозяйствующими субъектами** на всех уровнях. Несмотря на усилия, предпринятые в последние годы для улучшения связи между сферой образования и сферой труда (например, касательно инициатив по созданию рамок квалификаций и учреждению отраслевых советов, комитетов, ассоциаций с целью улучшения подготовки специалистов с нужными профессиональными умениями для различных отраслей экономики), обе эти сферы в значительной степени продолжают функционировать параллельно. С одной стороны, инертная и интровертная система профессионального образования и обучения продолжает выпускать специалистов, чьи профессиональные умения слабо соотносятся с настоящими и будущими потребностями рынка труда. С другой стороны, работодатели жалуются на неадекватные результаты работы системы образования и обучения, при этом они не предпринимают никаких реальных усилий по обновлению содержания обучения и повышению качества профессиональной подготовки. Следует, однако, признать, что в некоторых странах, особенно в тех, где наблюдаются перспективы экономического развития, работодатели все более активно участвуют в процессе развития профессиональных умений, в усовершенствовании подготовки кадров и повышении квалификаций.

Четвертый проблемный аспект связан с тем, что **учреждения-посредники**, такие как государственная служба занятости и службы профессиональной ориентации в учебных заведениях ПОО, обладают **слабым потенциалом** для того, чтобы активно содействовать процессу сбалансирования спроса на профессиональные умения и его предложения. Несмотря на усилия, которые были предприняты в последние годы для поддержки этих учреждений, сфера их деятельности недостаточно развита, а их услуги во многом остаются невостребованными.

Пятая проблема связана с тем, что **непрерывное профессиональное образование развито недостаточно** для того, чтобы обеспечивать гибкое обучение и предлагать оперативные решения по формированию новых профессиональных умений взрослых или молодых людей, уже закончивших формальное образование. Большая часть предпринятых в странах-партнерах ЕФО усилий была сосредоточена на начальном профессиональном образовании,

в то время как стратегический подход к задаче поддержки непрерывного профессионального обучения по-прежнему отсутствует.

Шестая (и последняя) задача состоит в том, чтобы разработать соответствующие стратегии для нивелирования влияния **демографических изменений**. Демографическая ситуация в странах-партнерах весьма разнообразна. В странах с высоким темпом прироста населения может возникнуть избыточное предложение образованных выпускников школ, тогда как страны со стареющим населением могут столкнуться с нехваткой квалифицированных и неквалифицированных рабочих (Bartlett, 2011). Миграция и утечка мозгов также являются обуславливающими факторами. Страны с положительным приростом населения (например, Турция, Албания, страны южного Средиземноморья) испытывают существенное давление на свои рынки труда и системы образования, в то время как страны со стареющим населением (например, большинство стран Восточного партнерства и Западных Балкан) сталкиваются с серьезным дефицитом человеческих ресурсов.

3. Изучая международный опыт

В Европе и во всем мире широко проводятся исследования по раннему выявлению и прогнозированию спроса на профессиональные умения. Страны – члены ЕС и другие страны - члены ОЭСР, главным образом США и Австралия, накопили богатый опыт в этом вопросе. В некоторых странах-членах ЕС, в особенности в скандинавских государствах, Франции и Италии, уже давно сложилась традиция прогнозирования потребностей рынка труда в необходимых квалификациях, тогда как новые государства-члены лишь недавно – после перехода от централизованно-плановой к рыночной экономике – начали разрабатывать и регулярно применять подобные методы и инструменты. Есть множество различных подходов и применение тщательно подобранного набора инструментов может удовлетворить различные потребности и позволит выработать наилучшее решение на основе достоверной информации.

На уровне Европейского Союза стратегия «ЕС 2020» и инициатива «Новые профессиональные умения для новых рабочих мест» (Европейская комиссия, 2008a) имеют целью создание условий, необходимых для модернизации рынков труда, и содействие разработке политики и программных мер, направленных на достижение сбалансированности спроса и предложения на профессиональные умения рабочей силы. Рекомендации по занятости 2010 года нацелены «на развитие квалифицированной рабочей силы, соответствующей требованиям рынка труда, содействие качеству трудоустройства и обучению на протяжении всей жизни»¹. Европейский центр по развитию профессионального образования

¹ Решение Совета от 21 октября 2010 о рекомендациях по политике занятости государств-членов (2010/707/EU).

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

(Cedefop) организовал сеть европейских экспертов и регулярно проводит исследования в области прогнозирования спроса на профессиональные умения².

В 2011 году Европейская комиссия начала реализацию программы «Панорама профессиональных умений» (Skills Panorama) как единого комплекса, охватывающего все стратегические инициативы в области прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на профессиональные умения.

Основные методы и инструменты для прогнозирования спроса на профессиональные умения на уровне ЕС³:

а) количественные прогнозы, основанные на моделировании:

Долгосрочные тенденции определяются с помощью формальных, общенациональных, количественных, основанных на моделировании прогнозов, которые в общем предоставляют всестороннее, последовательное и прозрачное проецирование на будущее. В зависимости от наличия информации оно может быть основано на простой экстраполяции прошлых тенденций, на более сложных методах временного ряда, или, возможно, с учетом бихевиористического содержания. Во всем ЕС проводится широкий ряд мероприятий различных типов по средне- и долгосрочному прогнозированию на среднесрочной (на 5 лет) и долгосрочной (на 10 лет) основе.

На уровне ЕС формальные и основанные на моделировании прогнозирования спроса и предложения были сделаны Cedefop в 2008 году и позже обновлены в 2010. Для прогнозирования будущего спроса на профессиональные умения в Европе и возможностей удовлетворить этот спрос использовался сложный подход, и в этом исследовании, изданном под названием «Спрос на профессиональные умения и их предложение в Европе будущего» (Cedefop, 2010d), освещаются общие тенденции спроса на квалификации и их предложения до 2020 года.

Проецирование также проводится в большинстве отдельных стран-членов ЕС. Оно отличается по методологии и временному горизонту и часто осуществляется научно-исследовательскими учреждениями. Большинство стран также готовит краткосрочные отчеты, освещающие предполагаемое развитие ситуации по сравнению с предыдущим годом. Некоторые примеры подходов приведены в Рамке 1.

Рамка 1: Примеры подходов, основанных на моделировании, в странах-членах ЕС.

² Cedefop skillsnet, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx>

³ в обзоре European Employment Observatory (EEO), осень 2008 года, дается всесторонний краткий обзор инструментов и методов, используемых в странах-членах ЕС. <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEORReviewAutumn2008-EN.pdf>
Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

В **Дании** в мероприятия по национальному и региональному количественному прогнозированию вовлечено много участников, включая Министерство образования, Экономический совет Рабочего движения, Датский институт государственных исследований и Министерство финансов.

Во **Франции** уже давно и на всех уровнях применяются надежные инструменты прогнозирования, базирующиеся на сети обсерваторий. Количественные прогнозы используются при региональном и секторальном прогнозировании рынка труда и квалификационных требований.

Ряд моделей используется и в **Германии**. Научно-исследовательский институт Федерального бюро по трудоустройству (IAB) основывает свое проецирование на рассредоточенной макромодели и увязывает его с международными моделями, включая модели «затраты – результат» и макромодели для стран-членов ОЭСР и других важных торговых партнеров Германии. Прогнозы и анализ, проводимые IAB, доступны по адресу: <http://www.iab.de/839/section.aspx/Bereichsnummer/7>

В **Соединенном Королевстве** многоотраслевая динамическая модель британской экономики формирует основу для сбора данных для аналитического обзора «Working Futures», в котором представлены среднесрочные прогнозы рынка труда и потребностей в профессиональных умениях. Исследование выполнено британской Комиссией по вопросам занятости и профессиональной подготовки и доступно на сайте:

<http://www.ukces.org.uk/ourwork/working-futures>

В **Норвегии**, прогнозные исследования, основанные на многоотраслевых моделях для экономического роста, проводятся с конца 70-х годов. «Statistics Norway» начала работать над обновлением картины будущего спроса на профессиональные умения и их предложения по типу образования, и это дало импульс исследованиям по вопросам сбалансирования будущего спроса и предложения рабочей силы по типу образования на национальном уровне.

Источник: Европейская обсерватория занятости, 2008:12

б) отраслевые исследования, сочетающие качественные и количественные методы:

Oxford Research провел отраслевые специализированные исследования на уровне ЕС от имени Европейской комиссии, направленные на анализ будущего спроса на профессиональные умения в 19 отраслях экономики, с использованием методики на основе сценариев (см. также пункт г) ниже).

Отраслевые прогнозы выполняются на национальном уровне советами по отраслевым квалификациям, где таковые существуют (Нидерланды, Соединенное

Королевство), либо в контексте разработки образовательных стандартов для национальных рамок квалификаций или норм, регулирующих схемы ученичества. Отраслевые исследования часто связаны с планами развития стратегических отраслей, таких как информационно-коммуникационные технологии.

в) опросы работодателей

В ЕС опрос работодателей на пилотной основе относительно потребностей в профессиональных умениях осуществляется Cedefop. Национальные и местные опросы работодателей – это часто используемые инструменты, которые существенно различаются по своим масштабам, методам и срокам, варьируясь от опросов через Интернет до подробных индивидуальных интервью. Опросы часто выполняются Государственной службой занятости (ГСЗ) с целью получения данных о краткосрочном спросе на кадры (планы принятия на работу) и о потребностях в квалификациях. Они также используются для разработки программ в соответствии с требованиями работодателей. Кроме того, следует помнить, что сами работодатели не всегда компетентны в прогнозировании будущего спроса на работников с определенными профессиональными квалификациями, либо из-за незнания макроэкономических тенденций, либо потому, что многим малым и средним предприятиям трудно точно формулировать свои потребности в квалифицированных специалистах.

Другие виды опросов проводятся среди рабочих, учащихся или выпускников с целью сбора информации о практическом применении приобретенных навыков, смене работы, переходе от обучения к профессиональной деятельности, а также о результатах обучения с точки зрения востребованности со стороны рынка труда. Большинство из этих опросов осуществляется образовательными и учебными заведениями.

г) качественное прогнозирование

Макроуровневые прогнозирование с применением подхода, основанного на использовании сценариев, касаются экономики в целом и систем образования и обучения. При этом задействуются качественные методы (экспертные группы, методы прогнозирования Delphi, разработка сценариев), а также формальные количественные оценивания и прогнозы на долгосрочную перспективу. Цель такого подхода, как правило, – определить основные факторы изменений, предложить правдоподобные сценарии развития ситуации, наметить стратегические решения и выработать рекомендации для различных заинтересованных сторон. Экспертные группы могут организовываться для того, чтобы получить поддержку со стороны всех заинтересованных сторон, включая представителей крупных предприятий, социальных партнеров, ученых и экспертов в области образования и обучения.

На уровне ЕС были запущены и реализованы Европейской комиссией отраслевые проекты для того, чтобы спрогнозировать будущие тенденции создания рабочих

мест и потребностей в профессиональных умениях. Европейская методология межотраслевого прогнозирования, лежащая в основе этих исследований, состоит из следующих этапов:

- изучение отрасли, включая анализ основных экономических тенденций и тенденций в области занятости, важности цепочки создания прибавочной стоимости и аутсорсинговых услуг, SWOT-анализ;
- выявление главных факторов изменений и основных возникающих или меняющихся профессиональных умений и компетенций в отрасли; определение основных сценариев правдоподобного развития событий и последствий для тенденций в сфере занятости на период до 2020 года;
- выявление последствий для тех или иных квалификаций и профессий в контексте расширения, преобразования или сокращения рабочих мест;
- предварительное определение стратегических решений для удовлетворения спроса на профессиональные умения в отрасли;
- определение того, каковы будут последствия спроса на профессиональные умения в отрасли для образования и обучения;
- рекомендации, адресованные различным заинтересованным сторонам (социальным партнерам, органам государственной власти на всех уровнях, образовательным и учебным заведениям).

На сегодняшний день данный метод анализа был применен к 19 отраслям (Oxford Research, 2010).

Есть подтверждение тому, что в государствах-членах ЕС формируется целостный подход к прогнозированию спроса на профессиональные умения, с использованием количественных и качественных методов для получения надежных и достоверных результатов (European Commission, 2008a). В некоторых странах прогнозы использовались в сочетании со многими другими источниками информации, что способствовало получению более подробной, последовательной и правдоподобной картины будущего спроса на квалификации. В целом, европейские страны обладают либо «децентрализованной системой», где прогнозы разрабатываются, главным образом, по определенным профессиям, на отраслевом или местном уровнях, без систематического прогнозирования спроса на профессиональные умения на национальном уровне (Дания, Венгрия, Латвия, Литва, Португалия, Словакия и Испания), либо вариациями в виде «скоординированной целостной системы» с хорошо развитой и проверенной временем структурой, включающей средне- и краткосрочные макроуровневые прогнозы; системы отраслевых исследований; регулярные письменные опросы работодателей и регулярные региональные обзоры по вопросам занятости (Австрия, Франция, Германия, Нидерланды и Великобритания). Остальные члены ЕС используют комбинацию этих двух типов.

За пределами ЕС отслеживание изменения спроса на профессиональные умения является основным объектом внимания. В США Бюро трудовой статистики (БТС) использует последовательную и всеобъемлющую систему прогнозирования, основанную на единой прогнозной модели, объединяющей целый ряд источников

информации. Оно делает двухгодичные обзоры, в которых описываются средне- и долгосрочные перспективы для США в целом и для отдельных географических областей с подробными прогнозами касательно занятости по отраслям и роду деятельности, призванные служить ориентиром для тех, кто ответственен за разработку политики, а также для всех других. Эти проекции свободно распространяются и используются для разработки других продуктов и услуг. Деятельность Бюро трудовой статистики направлена на то, чтобы предоставлять лицам, ответственным за разработку политик, и всем тем, кто ищет работу, а также всем остальным регулярную информацию о тенденциях на рынке труда, возможностях для карьерного роста и вероятных дальнейших изменениях. Результаты этих исследований не являются единственным источником для составления планов. Они дополняются различными иными данными, в частности результатами исследования «Статистика трудоустройства в разрезе профессий», данными Информационной сети США по профессиям (<http://www.onetonline.org/>) с тем, чтобы отслеживать изменения в потребностях в профессиональных умениях в рамках отдельных профессий.

Одним из основных ограничений для надежного прогнозирования потребностей в профессиональных умениях является относительно сложный и дорогостоящий процесс сбора данных. В результате, выбор конкретных подходов часто делается на более прагматичной основе, в зависимости от уже имеющихся статистических данных, ресурсов и научно-исследовательского потенциала. **Однако следует безоговорочно подчеркнуть, что система всеобъемлющей информации о рынке труда является основой для любой стратегии образования и занятости.**

Прогнозы, рассчитанные на более длительные временные периоды, подвержены риску непредвиденных экономических потрясений, непредсказуемых изменений цен на факторы производства и колебаний заработной платы, быстрого развития технологий, и других подобных факторов, могущих оказать существенное влияние на точность прогностических усилий.

Использование комплекса методов – это, вероятно, лучший путь к получению достоверных и надежных результатов, поскольку разные методы имеют свои и сильные, и слабые стороны. Подходы эти должны постоянно развиваться и совершенствоваться для того, чтобы сохранять практическое значение для пользователей информации.

Основные подходы и примеры сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения

Различными субъектами осуществляется широкий спектр подходов к сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения (см. Рисунок 3). Специализированные учреждения, ГСЗ (государственные службы занятости) и социальные партнеры играют ключевую роль в посредничестве

между спросом и предложением. Ниже описаны основные из имеющихся вариантов и приведен ряд примеров:

а) системы профессиональной ориентации и информирования

Профориентация охватывает спектр служб и мероприятий, направленных на то, чтобы помочь людям управлять своей карьерой, принимать решения, касающиеся образовательных, профессиональных или личных вопросов и реализовывать принятые решения как до, так и после выхода на рынок труда (Cedefop, 2008). Целевыми группами могут быть лица любого возраста, в любой момент их трудовой деятельности.

Цель системы профессиональной ориентации заключается в том, чтобы предоставить гражданам все необходимые возможности и информацию для принятия обоснованного решения при выборе обучения и пути профессионального развития. Наряду с тем фактом, что профориентация незаменима в любой ситуации, она играет особенно важную стратегическую роль в развивающихся странах, странах с переходной экономикой и во времена экономического кризиса. Одна из основных линий действий в ответ на подобные ситуации заключается в укреплении механизмов поддержки с целью расширения возможностей доступа к профессиональному образованию и обучению и затем и к работе по выбранному направлению. Это может быть достигнуто путем профориентации, нацеленной как на краткосрочную реинтеграцию на рабочее место, так и на средне- и долгосрочные цели (Вуоринен, 2010).

Профессиональная ориентация может осуществляться специализированными учреждениями, службами занятости либо системой образования. Эффективные системы профессиональной ориентации должны координироваться на национальном уровне на основе стратегии с четкими кратко-, средне- и долгосрочными приоритетами. Последние должны быть сформулированы в оперативной программе действий с реалистичным распределением ресурсов и широким планом информирования общественности с целью вовлечения всех заинтересованных групп, имеющих отношение к профессиональной ориентации (Зеллот и др., 2003).

б) роль государственных служб занятости (ГСЗ) в мероприятиях по сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

ГСЗ играют все более важную роль в сбалансировании и дальнейшем развитии профессиональных умений работников. Это касается, в первую очередь, безработных, однако также тех работников, которые должны адаптировать свои профессиональные умения к изменяющимся требованиям к своим профессиям, чтобы сохранить рабочие места. Адаптация умений (навыков) работников к производственным требованиям традиционно является основной задачей ГСЗ, но чтобы эффективно справляться с ней, непременно необходимо эффективное взаимодействие с другими заинтересованными сторонами. Сотрудничество с

работодателями является обычной практикой, однако формы этого сотрудничества широко варьируются, хотя, как правило, оно включает регулярное общение с работодателями относительно наличия вакансий, и имеющийся опыт доказывает, что информация о вакансиях должна собираться активно и систематически. Сотрудничество с организациями работодателей менее распространено (DTI и др., 2010), тогда как взаимодействие с образовательными учреждениями – это сравнительно распространенная практика. Большинство ГСЗ регулярно осуществляют обучение и переквалификацию на договорных началах.

Опросы работодателей и количественные прогнозы являются наиболее распространенными источниками прогностических данных, используемых ГСЗ в государствах-членах ЕС, тогда как опросы учащихся и выпускников менее популярны. Эти данные затем используются ГСЗ на различных уровнях, начиная с разработки национальных стратегических и местных планов действий (активные меры по содействию занятости и по обучению) до предоставления услуг для индивидуальных клиентов (консультирование, личные планы развития, рекомендации по обучению или возможным местам работы).

Нижеследующие иллюстративные примеры демонстрируют широкий спектр деятельности, осуществляемой ГСЗ в рамках мер, направленных на сбалансирование спроса и предложения на рабочую силу:

Ярмарки вакансий в Словении, организуемые местными центрами занятости и координируемые центральным офисом Службы занятости Словении (СЗС), играют особенно важную роль, так как в них принимает активное участие широкий круг местных партнеров – работодатели, социальные партнеры, муниципалитеты, образовательные и учебные заведения, частные агентства по трудоустройству и агентства регионального развития. Ярмарки вакансий открыты для широкой общественности (неработающих, меняющих работу, учащихся и их родителей), а лица, которые зарегистрированы как безработные, получают персональные приглашения от местных бюро по трудоустройству по почте и SMS. (<http://www.ess.gov.si/>)

Австрийский барометр квалификаций – это инструмент самопомощи для получения информации о вакансиях и тенденциях развития по отдельным профессиям. Этот инструмент регулярно аккумулирует данные различных качественных и количественных исследований, в том числе опросов компаний, экспертных дискуссий, а также данные о рынке труда. Это – действенный механизм, который пользуется популярностью среди ищущих работу и консультантов.

(<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/qualibarometer/qualibarometer.asp?sid=6865764&lng=1>)

В Дании ГСЗ предоставляет полугодовой прогноз «Баланс рынка труда», который

строится на данных, получаемых из различных источников, относительно спроса на профессиональные умения и их предложения. Этот прогноз размещается на общественном интернет-сайте, которым пользуются сотрудники ГСЗ, а также те, кто ищет работу, и другие субъекты на рынке труда. Он предоставляет информацию в краткосрочной перспективе, которая используется для идентификации тех областей, которые требуют дополнительного финансирования для проведения обучения, знакомит с правилами предоставления разрешений на работу для иммигрантов, а также консультирует ищущих работу (DTI и др., 2010, с. 120).

В **Соединенном Королевстве** для работодателей предназначена программа «Обучить, чтобы повысить прибыльность компании». Она реализуется Советами по обучению и квалификациям в сотрудничестве с Jobcentre Plus (британская ГСЗ). Агенты по трудоустройству консультируют работодателей по вопросам квалификаций и содействуют тому, чтобы провайдеры обучения предоставляли учебные программы, отвечающие на потребности бизнеса. Они также помогают определить источники финансирования или получить гранты, а также предоставляют финансирование для программ по базовой грамотности (DTI и др., 2010).

Аналогичную программу «Квалификационные консультации для предприятий» осуществляет австрийская ГСЗ. Сертифицированные консультанты помогают малым предприятиям (до 50 работников) оценивать квалификационные пробелы, разрабатывать учебные планы и находить подходящие учебные заведения. Обучение конкретных целевых групп (женщин, неквалифицированных или пожилых работников) может субсидироваться. (http://www.ams.at/sfu/14091_18668.html)

в) квалификационно-отраслевые советы

Создание квалификационно-отраслевых советов - важная мера обеспечения прогнозирования и сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения на уровне отраслей. Подсчитано, что в странах ЕС имеется более 2500 советов различных видов (Лемпинен, 2012), их членами являются работодатели, профсоюзы, учебные заведения и министерства, ответственные за профессиональное образование и обучение. Квалификационно-отраслевые советы, как правило, сосредотачивают свою работу на конкретной отрасли, однако они также могут быть организованы на местном, чаще всего, региональном уровне. Квалификационно-отраслевые советы распространены в Великобритании, а также уже давно существуют в Нидерландах и Дании, в то время как в развивающихся странах и странах с переходной экономикой отраслевые советы по квалификациям становятся все более распространенными. В Хорватии в 2009 году была создана система отраслевых советов по профессиональному

образованию и обучению, разработаны национальные стандарты квалификаций для 13 различных отраслей. В Молдове созданы советы по важным отраслям-строительной и сельскохозяйственной. Украина также на пути к созданию квалификационно-отраслевых советов (Лемпинен, 2012).

г) подходы к многоуровневому управлению на местном уровне

Австрийский пример, приведенный ниже, направлен на создание общества знаний на местном или региональном уровне, обеспечивая конкурентоспособность региона путем активизации исследований и инноваций. В этой инициативе принимает участие большое количество заинтересованных сторон, хотя общая координация осуществляется органом местного самоуправления.

Сеть по вопросам потребностей в образовании и квалификациях Нижней Австрии (Netzwerkstatt Bildungs- und Qualifikationsbedarf Niederösterreich, www.noebildung.at). Эта сеть была создана в 2003 году соответствующим органом правительства провинции Нижняя Австрия, ответственным за поддержку и координацию исследований и образования на местном уровне. Сеть объединяет исследовательские учреждения и учебные заведения, органы местного самоуправления, работодателей и социальных партнеров, и ее основной целью является прогнозирование будущего спроса на профессиональные умения и постановка задач, вытекающих из результатов прогнозирования, для высшего образования и непрерывного обучения. Ежегодно сеть организует два крупных мероприятия для лиц, принимающих решения в бизнесе, образовании и науке, которые рассматривают вопросы качественного прогнозирования и разработки и реализации конкретных направлений деятельности.

4. Подход ЕФО к прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения в контексте стран с переходными экономиками и развивающихся стран

В условиях динамичных и сложных рынков труда улучшение баланса между профессиональными умениями, с одной стороны, и характеристиками рабочих мест, с другой, приобретает первостепенное значение для всех стран. Вопрос сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения стал чрезвычайно актуальным со стратегической точки зрения для многих стран ввиду происходящих во всем мире быстрых технологических изменений и глобальной конкуренции, а также стремления создать лучшие условия жизни для граждан путем повышения занятости, социальной мобильности и интеграции.

Однако сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения представляет собой **сложный процесс**, предполагающий целый комплекс решений, принимаемых различными заинтересованными сторонами на разных уровнях и в рамках разных временных горизонтов: индивидуумы и их семьи принимают решения о характере обучения; учебные заведения определяют тип и содержание курсов обучения; политики в области образования, профессиональной подготовки и рынка труда определяют конфигурацию системы образования и обучения, а также объем инвестирования в различные составляющие этой системы на национальном, региональном и отраслевом уровнях. В то же время, работодатели принимают решения о том, как они будут использовать умения и навыки посредством практик приема на работу и управления персоналом.

Кроме того, сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения является **динамичным** процессом, поскольку характер имеющихся рабочих мест и требуемых профессиональных умений с течением времени быстро меняется, в то время, как индивидуумы также меняют наборы своих профессиональных умений посредством обучения и накопления опыта в процессе трудовой деятельности либо жизнедеятельности в целом.

Учитывая сложность и динамизм процесса сбалансирования можно утверждать, **что идеальное соответствие между спросом на профессиональные умения и их предложением не всегда является достижимым либо необходимым**. Оно особенно недостижимо в условиях быстро меняющихся рынков труда и экономических условий и не требуется в тех условиях, когда многие люди имеют доступ к большому количеству различных рабочих мест либо когда есть много видов деятельности, которые могут осуществляться людьми с различными наборами навыков (Lorenz, 2012). Однако, для государственных чиновников, формирующих политику, важно не допустить слишком большой дисбаланс спроса на профессиональные умения и их предложения, подрывающий возможности трудоустройства лиц и препятствующий конкурентоспособности и росту предприятий.

В условиях стран с переходными экономиками и развивающихся стран прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения является особенно сложной задачей в силу факторов, таких как:

(а) большая степень неопределенности в развитии экономики в связи с запоздалой реструктуризацией и модернизацией предприятий – там, где обширный сектор малого и среднего бизнеса не может сформулировать свои настоящие и будущие потребности в профессиональных умениях и где нет ясности в будущем пути экономического развития страны;

(б) слабые учреждения, потенциал и системы управления, неспособные обеспечивать надлежащее сотрудничество между образованием и экономическими субъектами;

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

(в) ограниченные ресурсы.

Для решения вышеуказанных проблем необходимы целенаправленные действия политиков с целью обеспечения:

1. Лучшего понимания настоящих и будущих потребностей в профессиональных умениях (сбор и анализ информации).

Это включает в себя разработку **системы раннего предупреждения**, основанной на:

- (i) мониторинге рынка труда, а именно тенденций спроса и предложения профессиональных умений с целью выявления возможных разрывов, нехватки или избытка рабочей силы и определения степени и направления дисбаланса;
- (ii) прогнозировании будущих потребностей в профессиональных умениях путем мобилизации различных инструментов, с помощью которых можно получать информацию о будущих тенденциях на национальном, региональном и отраслевом уровне и тем самым лучше понимать потребности в количественном и качественном отношении.

Нельзя переоценивать важность различных видов инструментов сбора информации и данных и их совместного применения, так как для обеспечения лучшего соответствия спроса на профессиональные умения и их предложения необходимо участие широкого круга сторон и принятия различного рода решений.

2. Лучшего взаимодействия между участниками (передача и распространение информации)

Сбор и анализ информации о спросе на профессиональные умения и их предложении в настоящем и будущем, а также о любых возможных в последующем разрывах в них либо их нехватки является необходимым, но недостаточным для того, чтобы поддерживать соответствующий баланс в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Всем странам необходимо сделать так, чтобы сбор и анализ информации были встроены в процессы принятия решений, и чтобы были созданы соответствующие механизмы доведения результатов этого анализа до сведения действующих субъектов системы образования и обучения (государственных чиновников всех уровней, учебных заведений и учащихся). Примеры этих механизмов включают: национальные советы по вопросам ПОО и/или профессиональных умений; отраслевые советы и комитеты; региональные органы, уполномоченные принимать стратегические и оперативные решения по вопросам профессиональных умений на региональном уровне; инициативы по сотрудничеству между образовательными учреждениями и предпринимателями, а также соответствующие системы профессиональной ориентации.

3. Разработки соответствующих мер для системы образования и обучения на основе полученных данных о рынке труда (применение знаний).

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

Это предполагает, что государственные чиновники, ответственные за разработку политики в сфере образования и обучения, профессиональные учреждения и поставщики услуг обучения учитывают информацию о рынке труда при разработке квалификаций (включающих также компетенции), учебных программ и при принятии решений о наборе и выборе места обучения.

4. Укрепления институционального потенциала государственных служб занятости.

Государственные службы занятости, работая непосредственно с безработными и работодателями, должны повышать свой потенциал и доступность своих услуг. Они играют ключевую роль в формировании информации о рынке труда и в трансформации полученных сведений в конкретные действия посредством активных политик на рынке труда, мер по трудоустройству и консультативных служб.

5. Развития системы непрерывного профессионального обучения.

Непрерывное обучение является жизненно необходимым для обеспечения повышения квалификации ввиду постоянных структурных и технологических изменений в экономике и проблем, связанных со старением населения. Для того, чтобы создать возможности для обучения на протяжении всей жизни, необходимо развивать рынок образовательных услуг, характеризующийся гибким и ориентированным на спрос обучением.

Любая сбалансированная стратегия должна также учитывать сопутствующие факторы, которые могут повлиять на успешность попыток сбалансировать рынок труда, такие как механизмы определения заработной платы, улучшение условий труда, меры по борьбе с гендерной и возрастной дискриминацией и по содействию географической мобильности.

5. Действия ЕФО по поддержке стран-партнеров в улучшении их механизмов сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения

Принимая во внимание вышеизложенное, в 2012-2013 годах действия ЕФО сосредотачиваются на следующем:

1. Реализуя данный инновационный и обучающий проект по сбалансированию и прогнозированию, ЕФО направит свои усилия на:

- обеспечение лучшего понимания и проведение углубленного анализа степени, направления и характера несоответствия спроса на профессиональные умения их предложению в контексте стран-партнеров путем разработки методологического документа о различных подходах к измерению степени этого несоответствия, а также отчета по анализу

Документ с изложением позиции ЕФО по прогнозированию и сбалансированию спроса на профессиональные умения и их предложения

несоответствия спроса на профессиональные умения их предложению в 8 странах-партнерах;

- разработку методик прогнозирования (форсайта, прогнозирования на национальном, региональном и отраслевом уровнях), на основе которых можно получить значимую информацию и определить направление стратегического планирования в сфере образования и обучения в условиях неопределенности, координируя стратегии развития профессиональных умений и с общими потребностями развития этих стран;
- повышение уровня информированности о полезности, необходимых условиях для применения и взаимодополняемости различных методологических инструментов путем разработки справочных материалов для различных заинтересованных сторон, которые могут им помочь в процессе принятия решений. В стадии подготовки находятся серии методических руководств по различным подходам к прогнозированию и сбалансированию для использования в странах-партнерах. Они охватывают следующие темы: прогнозирование на макро уровне, секторальный анализ, анализ спроса на региональном уровне, опрос предприятий, переход от учебы к трудовой деятельности и связанные с этим исследования, анализ предложения профессиональных умений, а также роль посреднических структур.

2. Путем реализации проектов в странах, ЕФО нацеливает свои усилия на:

- укрепление институционального потенциала организаций стран-партнеров для проведения анализа имеющейся информации и сбора и анализа новых данных с тем, чтобы осуществлять более эффективный мониторинг тенденций в сфере спроса и предложения профессиональных умений путем внедрения и эффективного применения методологических инструментов, а также создания фактологической базы для использования при анализе и выработке политики. Примеры: исследования в Центральной Азии по переходу от учебы к трудовой деятельности; анализ структуры профессий на базе репрезентативной выборки предприятий в Украине;
- поддержку диалога между различными участниками, представляющими стороны спроса на профессиональные умения и их предложения, поощряя обмен информацией с целью планирования основанных на достоверной информации мер;
- повышение уровня информированности о роли и функциях посреднических структур, таких как ГСЗ и другие органы (фонды содействия обучению и переподготовке и учреждения профориентации), с целью максимального использования их потенциала;

- поддержка отраслевых и суб-национальных (региональных и местных) пилотных мероприятий с целью поощрения, координации и распространения передовых практик в рамках всей страны. Примеры: отраслевые комитеты в Молдове и в Украине, а также аналитические исследования регионального спроса в Тунисе и Украине.

Приложения

А1 Библиография

Bartlett, W., European Training Foundation, 2011. *Skills anticipation and matching systems in transition and developing countries: conditions and challenges*. Draft working paper for the European Training Foundation.

Bartlett, W., European Training Foundation, 2007. 'Economic restructuring, job creation and the changing demand for skills in the Western Balkans', in Fetsi, A. (ed.), *Labour markets in the Western Balkans: challenges for the future*, Turin, European Training Foundation.

Cedefop, 2011. *What next for skills on the European labour market?* Briefing note February 2011.

Cedefop, 2010a. *Pilot European employer survey on skill needs*. Workshop outcomes. Last accessed July 2012 at: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/15707.aspx>.

Cedefop, 2010b. 'The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications', Luxembourg: Publications Office of the European Union. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.

Cedefop, 2010c. 'Guiding At-risk Youth Through Learning to Work: Lessons from Across Europe', Cedefop

Research Paper No. 3, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf.

Cedefop, 2010d. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Thessaloniki: Cedefop. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf.

Cedefop, 2009a. *Skill mismatch – identifying priorities for future research*. Cedefop Working Paper No 3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6103_en.pdf.

Cedefop, 2009b. *Initial Vocational Education and Training (IVET) in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Cedefop, 2009c. *The shift to learning outcomes: policies and practices in Europe*. Cedefop Reference series; 72, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3054_en.pdf.

Cedefop, 2008a. *Future Skill supply in Europe – Medium Term Forecast*, Synthesis Report, report by Cedefop, Institute for Employment Research at Warwick University, Cambridge Econometrics, Research Centre for Education and the Labour Market at University of Maastricht, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4086_en.pdf.

Cedefop 2008b. *Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States*, Cedefop working paper No 1. Thessaloniki.

Cedefop, 2008c. *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs*. Cedefop Working Paper No. 1. Luxembourg: Office for Official

Publications of the European Communities. Available at http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/WorkingPaper01_Oct2008.pdf

Cedefop, 2008d, *Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Last accessed July 2012 at: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF.

DTI/ÖSB/IER (Danish Technological Institute, ÖSB Consulting and Warwick Institute for Employment Research), 2010. *Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling?* Final report October 2010, DTI/ÖSB/IER.

European Commission, DG EMPL, 2009. *New Skills for New Jobs – anticipating and matching labour market and skill needs – background paper*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission, 2010. *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. COM(2010) 682 final, Strasbourg. Last accessed July 2012 at: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>.

European Commission, 2008a, *New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs*, COM(2008)868/3, Brussels. Last accessed July 2012 at: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>.

European Commission, DG EMPL, 2008b. *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Last accessed July 2012 at:

http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/news/EQF_EN.pdf.

European Commission, DG EAC, 2007. *Toward more knowledge-based policy and practice in education and training*. SEC (2007) 1098, Brussels. Last accessed July 2012 at: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learningpolicy/doc/policy/sec1098_en.pdf.

EEO (European Employment Observatory), 2008. *Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements*. EEO Review Autumn 2008. Available at <http://www.eu-employmentobservatory.net/resources/reviews/EEORReviewAutumn2008-EN.pdf>.

European Parliament, 2008. *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, Official journal of the European Union 6.5.2008 EN C111/1. Last accessed July 2012 at: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=oj:c:2008:111:0001:0007:en:pdf>

Expert Group on New Skills for New Jobs, 2010. *New Skills for New Jobs: Action Now*. A report prepared for the European Commission. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en> , accessed Sept 2010.

Gatelli, D.; Johansen, J., European Training Foundation, 2011. *Measuring mismatch in ETF partner countries*. Draft working paper, European Training Foundation, December 2011.

- ILO (International Labour Organisation), 2006, *Career Guidance: A Resource Handbook for Low- and Middle Income Countries*. International Labour Organisation, Geneva.
- Lassnigg, L., 2004. 'To match or mismatch? The Austrian VET system on struggle with diverse and changing demands', BWP Issue 7; ISSN 1618-8543. Last accessed July 2012 at: http://www.bwpat.de/7eu/lassnigg_at_bwpat7.pdf
- Lassnigg, L., European Training Foundation, 2012, *Synthesis of national reports on anticipating and matching skills demand and supply*. European Training Foundation working paper, August 2012.
- Lempinen, P. European Training Foundation, 2012, Social Partners in VET. European Training Foundation position paper. June 2012. O*Net Online, 2011, O*Net Overview, website of O*Net <http://online.onetcenter.org/help/onet> , accessed on 10 Oct 2011.
- Oxford Research, 2010, *Transversal Analysis on the Evolution of Skill needs in 19 Economic Sectors*. Report prepared for DG EMPL. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=731&furtherNews=yes> Accessed Sept 2010.
- Thuy P, Hansen E and Price D, 2001. *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*. ILO, Geneva.
- Vuorinen, R., 2010, Background paper for the Spanish Presidency Conference "The value of competences in VET, Workshop on Lifelong information and guidance, Zaragoza 2010.
- Watts, A.G. 2009, *Learning for Jobs. The Relationship of Career Guidance to VET*, paper prepared for the Education and Training Policy Division, OECD, Paris.
- Wilson, R.A., Zukersteinova, A., 2011. *Anticipating changing skill needs: a master class*. June 2011. Available at: <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/868?download=false>
- Wilson, R. A., 2008. *UK approaches to Skill Needs Analysis and Forecasting: Lessons for the Czech Republic*. Institute for Employment Research, University of Warwick, Coventry.
- Zelloth, H.; Gligorijevic D.; Sultana R., 2003, 'Career Guidance Policies in Acceding and Candidate Countries', in *"Vocational Training: Research and Realities"*, 2003/7, Centre for Vocational Education and Research, Vytautas. Magnus University, Lithuania, pp. 36-47.

А2 Словарь терминов

Приложение 2 ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ

Прогнозирование	Термин «прогнозирование» обозначает все процедуры и действия с целью определения будущих требований к профессиональным умениям в стране, отрасли или регионе.
Системы профессиональной ориентации и консультирования	Ряд мероприятий, разработанных для помощи гражданам при принятии образовательных, профессиональных или личных решений и их реализации до и после выхода на рынок труда (Cedefop, 2008).
Компетенция	«Компетенция» - это доказанная способность применять знания, умения и личные, социальные и/или методологические способности в условиях работы или учебы, включая изменяющиеся ситуации (Европейская комиссия, 2008b).
Непрерывное профессиональное образование и обучение (НПОО)	НПОО обозначает образование и обучение, следующие за первоначальным образованием и обучением или выходом на рынок труда. Целью НПОО является помощь гражданам в совершенствовании или обновлении знаний, умений и компетенций, освоении новых умений для продвижения по карьерной лестнице (включая переход от безработного или неактивного состояния к занятости) или переобучения, продолжении личностного или профессионального развития (Cedefop 2008d).
Доля отсева	Число учащихся, которые прекратили обучение до срока его завершения (Cedefop, 2008d).
Возможность трудоустройства	Комбинация факторов, которые позволяют гражданам продвигаться к или приступить к трудовой деятельности, оставаться трудоустроенными и продвигаться по карьерной лестнице (Cedefop, 2008d).
Опросы работодателей	Опросы работодателей – это исследования, проводимые среди работодателей (частных или государственных) по вопросам потребности в умениях, по вакансиям и обучению. Опросы могут быть количественными или качественными, с использованием анкет или интервью. Примером такого опроса может служить Национальный опрос работодателей Великобритании касательно профессиональных умений (Европейская Комиссия, 2008a).
Прогнозирование	Количественные прогнозы предоставляют информацию по количественным аспектам будущих рынков труда, используя достаточно прогрессивные методы. Количественные прогнозы используют данные прошлого и настоящего для оценки будущих изменений. Прогнозы всегда выражаются цифрами, часто представленными в графической форме в виде кривых, демонстрирующих тенденции (DTI et al, 2010).

Прогностические исследования	Прогностические исследования представляют собой междисциплинарный количественный и качественный анализ, предусматривающий возможность альтернативных вариантов будущего. Прогностические исследования могут включать альтернативные сценарии. Прогностические сценарии могут также рассматривать варианты действий, которые необходимо предпринять для формирования будущего (DTI et al, 2010).
Спонтанное обучение	Спонтанное обучение является результатом повседневной деятельности, связанной с работой, семейной жизнью или досугом. Оно не структурировано и обычно не ведет к сертификации. В большинстве случаев оно не является преднамеренным для обучающегося (Европейский парламент, 2008).
Горизонтальный дисбаланс профессиональных умений	Горизонтальный дисбаланс профессиональных умений – это ситуация, при которой у лица может быть требуемый уровень квалификации, но отсутствует необходимый тип знаний или навыков для данной работы (Cedefop, 2009a).
ЗНК (Знания, Умения, Компетенции)	ЗНК – новый термин, разработанный в контексте квалификационных рамок, где умения означают специфический технический аспект способностей отдельно от знаний (декларативный) и компетенций (социальный, личностный).
Информационная система рынка труда (ИСРТ)	Любая информация касательно размера и состава рынка труда или любой части рынка труда, способ, которым он или любая его часть функционируют, проблемы, с которым он сталкивается и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда (Thuy et al, 2001, p. 57).
Мониторинг рынка труда	Регулярно проводимые наблюдения за статистическими индикаторами политики «инвестиции/результаты» на рынке труда, а также эффективностью - должны использоваться для улучшения выполнения программ и иногда разработки программ.
Изучение рынка труда	Интерпретация и анализ информации о рынке труда.
Обучение на протяжении всей жизни	Обучение на протяжении всей жизни – вся деятельность по обучению, осуществляемая в течение всей жизни с целью совершенствования знаний, умений, компетенций и/или квалификаций в интересах личного, социального и/или профессионального развития (Cedefop, 2008d).
Сбалансирование	Различные механизмы, инструменты и приемы в стране и регионах страны, направленные на улучшение баланса предложения и спроса на рынке труда.
Неформальное обучение	Обучение, которое не предоставляется образовательным учреждением и обычно не ведет к сертификации. Однако оно является намеренным с точки зрения обучающегося и имеет структурированные цели, продолжительность обучения и поддержку (Европейский парламент, 2008).

Профессия	Профессия – термин, обозначающий набор заданий и обязанностей, которые характеризуются высоким уровнем схожести. Профессии обычно определяются в Международной стандартной классификации профессий, МСКЗ (DTI et al, 2010).
Чрезмерный уровень образования	Ситуация, при которой работник обладает более высоким уровнем образования, чем требует его профессия (Cedefop, 2010b).
Чрезмерный уровень квалификации	Ситуация, при которой работник обладает более высоким уровнем квалификации, чем требует его профессия (Cedefop, 2010b).
Чрезмерный уровень профессиональных умений	Ситуация, при которой работник не способен полностью использовать свои умения и способности в своей работе (Cedefop, 2010b).
Государственные службы занятости (ГСЗ)	ГСЗ – это общественные или государственные органы, ответственные за осуществление политики на рынке труда. ГСЗ могут предоставлять ряд услуг ищущим работу, безработным и неактивным гражданам, а также работодателям, такие как посредничество и помощь при поиске работы, руководство и консультирование, сбор и подача заявок на пособия, реструктурирование программ. ГСЗ могут нанимать в качестве субподрядчиков частные агентства/службы занятости (ЧСЗ) или другие организации и/или предоставлять услуги вместе с другими организациями, такими как социальные партнеры (Thuу et Al, 2001; European Commission, 2009d).
Частные агентства/службы занятости (ЧСЗ)	ЧСЗ – неправительственные юридические лица, которые предоставляют услуги в сфере трудоустройства. ЧСЗ обычно работают по контракту с ГСЗ или специализируются в высококвалифицированной или организационной поддержке по подбору персонала. Агентства временного найма также могут рассматриваться в категории ЧСЗ. В большинстве стран ЧСЗ должны получить лицензию, выданную Министерством труда или ГСЗ.
Квалификация	Термин «квалификация» может относиться к двум разным понятиям: а) Официальная запись о достижениях, как сертификат или диплом, обозначающая признание успешного завершения образования, обучения, теста или экзамена. Квалификация может быть юридическим правом на занятие определенной деятельностью. б) Требования к индивидууму, необходимые для поступления на работу по профессии или дальнейшего продвижения в рамках профессии (DTI et al, 2010).
Профессиональные умения	Термин «профессиональные умения» широко используется в разных значениях. В нашем контексте определяется как способность применять знания и ноу-хау для выполнения задач и решения проблем,

	связанных с работой. Согласно ЕРК умения могут быть когнитивными и практическими (Cedefop, 2008d).
Дефицит квалификаций	Ситуация, при которой уровень умений работника или группы работников ниже, чем требуемый для адекватного выполнения работы, или когда тип умений не соответствует требованиям профессии (Cedefop 2010b).
Несбалансированность спроса на профессиональные умения и их предложения	Несбалансированность спроса на профессиональные умения и их предложения – это широкий термин, который охватывает различные типы дефицита профессиональных умений и дисбалансов, таких как чрезмерный уровень образования, недостаточность образования, чрезмерный уровень квалификации, нехватка квалификации, чрезмерный уровень профессиональных умений, нехватка умений, устаревание умений и т.д. Таким образом, Несбалансированность спроса на профессиональные умения и их предложения может быть количественной и качественной и относится к ситуациям, когда работник не удовлетворяет требованиям профессии и когда существует нехватка или избыток работников с особыми умениями. Несбалансированность спроса на профессиональные умения и их предложения может быть идентифицирована на разных уровнях: индивидуальном, уровне работодателя, сектора или экономики. Несколько разных типов несбалансированности спроса на профессиональные умения и их предложения могут совпадать (DTI et al, 2010).
Потребности в профессиональных умениях	Потребности в профессиональных умениях – это термин, используемый для описания потребностей работодателей, секторов и экономики в специальных умениях для эффективного функционирования экономики. Потребности в умениях могут возникать в результате потребности в рабочей силе или дефиците квалификаций. К тому же, потребности в умениях могут возникать с появлением новых секторов или отраслей промышленности, с внедрением новых технологий, созданием новых рабочих мест в результате объединения существующих секторов или отраслей промышленности (DTI et al, 2010).
Устаревание профессиональных умений	Устаревание профессиональных умений обозначает ситуацию, когда умения больше не востребованы или не полезны на рынке труда (экономическое устаревание умений), или упадок умений в результате недостаточного использования (техническое устаревание умений) (DTI et al, 2010).
Нехватка профессиональных умений	Ситуация, при которой спрос на определенный тип профессиональных умений превышает предложение работников с таким умением (Cedefop 2010b).

Излишек профессиональных умений	Излишек профессиональных умений происходит, когда предложение определенного типа умений превышает спрос на работников с таким умением (DTI et al, 2010).
Агентства временного найма	Агентство временного найма – это компания (коммерческая или некоммерческая), которая принимает и направляет работников на временные рабочие задания в других компаниях. Деятельность агентств временного найма регулируется законом и нуждается в лицензировании в большинстве стран.
Исследования по отслеживанию	Исследования по отслеживанию – это систематические методы мониторинга результатов функционирования рынка труда, реализуемые в образовательном учреждении или учебной сфере, которые отслеживают карьерные шаги и статус на рынке труда выпускников на протяжении длительного времени.
Оценка потребностей в обучении (также оценка или анализ потребностей в профессиональных умениях)	Систематический анализ текущих и будущих потребностей в профессиональных умениях в сравнении с имеющимися у отдельного работника или группы работников, в целом для реализации программ обучения.
Результаты обучения	Официальные данные о том, что знает, понимает и может сделать обучающийся по окончании учебного процесса (Европейский парламент, 2008).
Вертикальное несоответствие	Ситуация, при которой уровень образования и умений ниже или выше, чем требуемый уровень образования или умений (Cedefop 2010a).
Недостаточность образования	Ситуация, при которой индивидуум обладает низким образовательным уровнем, чем требуется его текущей работой (Cedefop, 2010b).
Нехватка квалификации	Ситуация, при которой индивидуум обладает низким квалификационным уровнем, чем требуется его текущей работой (Cedefop, 2010b).
Недостаточность умений	Ситуация, при которой индивидууму не хватает умений и способностей, необходимых для выполнения его текущей работы в рамках приемлемых стандартов (Cedefop, 2010b).
Официальное признание спонтанного/неформального обучения	Подтверждение результатов обучения индивида, полученного в результате спонтанного /неформального обучения. Признание проводится компетентным органом, и результаты обучения оцениваются в соответствии с предварительно определенным набором критериев. Признание обычно ведет к сертификации (Европейский парламент, 2008).

Вы можете найти дополнительную
информацию, посетив сайт ЕФО
www.etf.europa.eu

По другим вопросам обращайтесь в
Отдел внешних связей ЕФО по адресу:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

Электронный адрес:
info@etf.europa.eu
Факс: +39 011 630 2200
Телефон: +39 011 630 2222