

УДК 331.548

«Барометр занятости» как отражение ситуации на региональном рынке труда*

В настоящее время массив избыточной и неструктурированной информации о рынке труда, сложность ее обработки и интерпретации становятся для населения препятствием в выборе востребованной в регионе профессии. В статье показано, что одним из эффективных способов преодоления недостаточной информированности населения на рынке труда является «Барометр занятости», построенный для одного из регионов России на основе успешного финского опыта.

Ключевые слова: рынок труда, «Барометр занятости», востребованные профессии.

Своевременное наличие качественной информации о состоянии рынка труда играет важную роль в принятии решений о выборе профессиональной карьеры населением, о выборе места работы и занимаемой должности, о кадровых перестановках и замещении вакантных мест на предприятиях и в организациях, в осуществлении подготовки по востребованным профессиям в системе образования.

В то же время для рынка труда России свойственна такая проблема как выбор абитуриентами для обучения невостребованной профессии. Согласно данным государственной статистики на протяжении многих лет система высшего образования осуществляет «перевыпуск» специалистов по экономическим, гуманитарным и педагогическим профилям подготовки, сохраняющийся в связи с восприятием у абитуриентов диплома вуза как средства расширения возможностей на рынке труда.

Суммарный выпуск вузов по соответствующим группам специальностей составляет 60% [1].

Кроме того, согласно результатам опроса работодателей по этим группам специальностей наблюдается сравнительно низкий уровень трудоустройства, в частности по специальности: «Образование и педа-

* Статья подготовлена при выполнении проекта в рамках государственного задания Министерства образования и науки России 2.118.2016/НМ и Программы стратегического развития Петрозаводского государственного университета.

© Сигова С.В., Степуть И.С., Мазаева К.А., Федорова Е.А., 2016



С.В. Сигова



И.С. Степуть



К.А. Мазаева



Е.А. Федорова

гогика»-52%, «Экономика и управление»-44%, «Гуманитарные науки»-51%. В результате выпускники системы высшего образования с таким профилем подготовки оказываются безработными или занимают должности/профессии с более низким профессионально-квалификационным статусом.

Почему так происходит? С одной стороны, есть пустующие вакансии, есть работодатели, готовые предоставить рабочее место и достойные условия труда. С другой стороны, нет работников по конкретной специальности, готовых занять такие рабочие места на фоне возрастающей молодежной безработицы. Так, в 2014 году молодежь в возрасте 20—24 лет, куда преимущественно попадают выпускники образовательных организаций, составляла самую большую долю (23%) в структуре безработных по возрастным группам [2]. Налицо несоответствие между объективной информацией, имеющейся на рынке труда, и решениями, принимаемыми абитуриентами о выборе будущей профессии.

В России на сегодняшний день информация о востребованных профессиях концентрируется на страницах официальных сайтов служб занятости населения в регионах [3, 4], государственной статистики [5], на некоторых Интернет-порталах по соответствующей тематике, повторяющих однотипную общую информацию [6]. В указанных источниках данные о рынке труда, профессиях и прогнозе их развития представлены либо в малоинформативной, либо в избыточной форме, сложной для понимания простыми пользователями, например, школьниками и их родителями.

В то же время необходимо отметить тот факт, что информация распространена весьма неравномерно: детально представлена в службах занятости и недостаточно распространена в школах, системе профессионального образования, деятельности кадровых агентств. С другой стороны, у населения слабо развиты навыки поиска, анализа и использования статистической информации о рынке труда и культура принятия обоснованных решений в вопросах труда и занятости. Итогом неравного доступа к информации и недостаточности компетенций для ее анализа стала низкая информированность населения о спектре профессий и их востребованности как в настоящее время, так и в будущем. Наблюдаемые негативные последствия дезориентированности населения на рынке труда — трудоустройство не по специальности, рост безработицы, снижение уровня занятости населения, падение доходов, общая неудовлетворенность профессиональной деятельностью.

На сегодняшний день массив избыточной и неструктурированной информации о рынке труда, сложность ее обработки и интерпретации становятся для населения серьезным препятствием в выборе перспективной и востребованной в регионе профессии.

Необходимо отметить, что страны Европейского союза также столкнулись с проблемой несовершенства информации о рынке труда и ее неравномерного распространения. Для решения этой задачи создаются «си-

стемы раннего предупреждения» (early warning system [7]). Они включают в себя сбор, анализ и предоставление информации о прошлом, текущем и будущем состоянии рынка труда в понятном и доступном для конечного пользователя виде. В рамках этого подхода разрабатываются отдельные инструменты простого и наглядного информирования населения о состоянии рынка труда [8].

Информирование населения — задача государственного уровня

Решение проблемы дисбаланса между спросом на рынке труда и предложением со стороны системы образования требует учета множества факторов: экономических, социальных, психологических. Следовательно, подходы к решению вышеуказанной проблемы предполагают комбинацию разных методов административного регулирования, экономического стимулирования, мотивационно-просветительской работы. Важным составным компонентом последней группы методов является информационная составляющая.

В современных условиях глобализации экономики многие зарубежные страны совершенствуют подходы к регулированию национальных рынков труда и процессов занятости населения. Одним из важных инструментов регулирования занятости в развитых странах, который может быть заимствован и адаптирован в российских условиях, является система эффективного информирования населения о состоянии рынка труда и тенденциях занятости.

Изучение опыта зарубежных стран показывает, что информирование населения о текущем и будущем состоянии рынка труда, — необходимый и важный компонент государственной политики в сфере труда и занятости. Государства отводят важное место обеспечению доступности этой информации широкому кругу лиц, особенно определенным субъектам рынка труда: безработным гражданам; выпускникам школ, стоящим на пороге выбора профессии; выпускникам системы профессионального образования; трудовым мигрантам.

В зарубежных странах существует ряд инструментов эффективного информирования населения о настоящем и будущем состоянии рынка труда, среди которых основными являются веб-порталы с набором данных для диагностики населения, описанием профессий с указанием степени их востребованности, уровня заработной платы, географическом распределении и т. п. [9, 10, 11]. Также важными инструментами информирования являются распространение публикаций, буклетов, брошюр, информационных бюллетеней.

Что касается опыта Российской Федерации в части информирования населения о состоянии рынка труда и тенденциях занятости, то, в теории, он соответствует международным стандартам — услуга информирования населения о рынке труда закреплена на законодательном уровне [12, 13].

«Барометр занятости» как отражение ситуации на региональном рынке труда

В органах службы занятости сосредоточен большой объем информации о рынке труда — от статистических данных о трендах развития до конкретных характеристик профессий в различных отраслях экономики. Однако отсутствуют эффективные способы информирования населения о востребованных профессиях, их географическом распределении, что сказывается на уровне мобильности населения, трудоустройстве граждан, качестве кадрового обеспечения экономики.

Для получения государственной услуги по информированию о положении на рынке труда требуется непосредственно личное обращение граждан в органы службы занятости, но фактически сложилось так, что в России обращение в службу занятости не является популярным среди населения способом поиска работы. Кроме того, работа службы занятости в большей степени ориентирована лишь на один сегмент рынка труда — официальных безработных. Все это свидетельствует о реализации политики информирования в узком смысле.

Таким образом, в Российской Федерации до сих пор не выработаны механизмы качественной политики информирования всех категорий населения о состоянии рынка труда, а существующие в органах службы занятости не работают в полную силу.

С целью повышения информированности различных категорий граждан о состоянии рынка труда в Российской Федерации необходимо использовать возможности для трансфера прогрессивных элементов зарубежного опыта в этой области.

В качестве страны, обладающей одной из лучших в мире систем прогнозирования развития экономики, а также большим опытом по созданию эффективных механизмов трансляции этой информации, можно рассмотреть Финляндию. Активное приграничное сотрудничество Республики Карелии и Финляндии предоставило авторам статьи реальную возможность для детального изучения и адаптации финских технологий информирования населения о рынке труда.

Решением задач государственного управления и развития в регионах Финляндии занимаются Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды (ELY-центры). Их структурными единицами являются Бюро занятости и экономического развития (TE-office), которые поддерживают местную занятость и улучшают подготовленность ищущих работу к рынку труда путем оказания помощи в трудоустройстве.

Для оценки текущей ситуации на рынке труда и последующего информирования всех заинтересованных сторон о дефиците/профицитеискателей рабочих мест в разрезе профессий сотрудники TE-офиса формируют так называемые «барометры занятости» (occupational barometers).

В каждом регионе Финляндии составление «барометра занятости» проходит в несколько этапов. На начальном этапе сотрудники TE-офиса, используя статистические данные и экспертные оценки, оценивают спрос

на трудовые ресурсы по 250 профессиям на срок около полугода. Затем, на втором этапе, осуществляется оценка баланса спроса и предложения по тем же профессиям.

Особенностью составления финского барометра занятости является использование экспертной информации, которой владеют сотрудники ТЕ-офиса. Они обладают глубоким пониманием ситуации на рынке труда, которое формируется через периодические интервью и опросы работодателей, непосредственное общение с клиентами службы занятости. Важно отметить, что 60—70% открытых вакансий проходит через ТЕ-офисы. Сотрудники знают, какая из вакансий неоднократно регистрируется, где есть высокая текучесть кадров и каковы причины. Они знают о сезонности занятости по некоторым профессиям и влиянии этого фактора на статистику рынка труда.

Оценивание спроса и предложения по профессиям осуществляется в ходе рабочих групп с участием 5—15 сотрудников, процесс оценки занимает 2—3 часа. После этого рассматриваемые профессии классифицируются по трем категориям:

- 1) дефицитные (shortage — наблюдается недостаток ищущих работу);
- 2) сбалансированные (in balance — равнозначное число вакансий и соискателей);
- 3) избыточные (surplus — фиксируется избыток ищущих работу).

«Барометр занятости» составляется в феврале, мае и октябре. Интересным является доступность (открытость для пользователей), информативность и оперативность данных [14]. Специальные постеры публикуются и доступны широкой общественности.

Пример «барометра занятости» для разных районов Финляндии по состоянию на сентябрь 2015 года представлен на web-портале по адресу: <http://www.ammattibarometri.fi> в разделе «Summary, poster» («Резюме, постер»). Визуализация результатов анализа сбалансированности рынка труда в виде постера с профессиями, сгруппированными в три группы, существенным образом облегчает принятие соответствующих решений абитуриентами, соискателями работы, органами исполнительной власти, работодателями.

Кроме постеров, результаты анализа сбалансированности рынка труда и ретроспективный ряд данных о профессиях выведены на Интернет-платформу, что позволяет использовать дополнительные возможности. Среди них — построение карты Финляндии по заданным параметрам, например, публикация данных о востребованности отдельных профессий в виде карты, на которой разными цветами обозначена потребность работодателей в кадрах в разрезе территорий Финляндии. Пример представления данных о востребованности различных профессий в районах Финляндии продемонстрирован в разделе «Мар» («Карта») с фильтром по профессиям.

Другой возможностью является визуализация спроса на профессии с индикацией динамики — «быстро растёт», «увеличивается», «в балансе»,

«уменьшается» и «стремительно уменьшается» в различные периоды оценивания [15]. Таким образом, «барометр занятости» отражает не только состояние рынка труда в текущий момент, но и его динамику.

«Барометр занятости» используется в Финляндии для оказания услуг соискателям рабочих мест, профориентации, содействия мобильности трудовых ресурсов (региональной и профессиональной), для консультирования работодателей на новых территориях, для анализа рынка труда (выявление перспективных профессий, недостатка рабочей силы и т. д.), для планирования профессиональной подготовки и переподготовки взрослых, также для планирования иммиграции.

Эффективность данного инструмента подтверждается его стремительным развитием в самой Финляндии, в странах Северной Европы и странах Балтии.

Российский опыт разработки «Барометра занятости» и его особенности

Принимая во внимание простоту и наглядность «барометра занятости», в 2014—2015 годах была предпринята успешная попытка его создания в одном из субъектов Российской Федерации — Республике Карелия.

Основой для разработки «Барометра занятости» послужили данные ведомственной статистической отчетности Министерства труда и занятости Республики Карелия о количестве граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске работе, количестве граждан, официально признанных безработными, и данные о потребности, заявленной работодателями в органы службы занятости (вакансии).

Имеющиеся в органах службы занятости данные о профессионально-должностном составе соискателей рабочих мест и вакансий соответствуют Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) [16].

Первоначальная оценка баланса спроса и предложения по профессиям затруднена в силу несовершенства классификатора ОКПДТР, содержащего более восьми тысяч наименований профессий рабочих и должностей служащих. Представление информации о востребованности профессий по всем позициям классификатора ОКПДТР будет являться избыточным и малоинформативным, трудным для восприятия. Кроме этого, ОКПДТР устарел и не всегда соответствует реалиям современного рынка труда. Так, Международная стандартная классификация занятий была пересмотрена в 2008 году, Международная стандартная отраслевая классификация — в 2009 году, а часть профессий в классификаторе является устаревшей, и, напротив, часть новых профессий, востребованных на рынке труда, не отражена. Например, в классификаторе ОКПДТР можно найти профессии сборщика электровакуумных приборов, оператора ЭВМ, лакировщика глобусов, но не дизайнера, тестировщика программного обеспечения или специалиста по 3D-печати.

По
ции, в I
ни числ
Occupati
ван по с
стики С
зом), сре
В св
ра занят
ла профе
ных усло
Конц
чня проф
числа ед
тацию их
можног
содержан
для укруп
ОКПДТР
щие агрег
ки ОКЗ. I
тый, при
группам з
были испо
В резу.
ту классиф
теза данны
содержащи
На вто
сформирова
классифика
Для на
ством труда
о количеств
в разрезе пр
лом, а также
Начальн
сиях на рын
мального ун
рометр занят
Аналоги
фессий для
гов и 16 мун

По профессиям классификатора, представленным в глубокой детализации, в Российской Федерации не ведется никакой статистики — ни зарплат, ни числа занятых. К примеру, американский классификатор — Standard Occupational Classification [17], содержит всего 800 профессий и сгруппирован по отраслям. По каждой из профессий на сайте бюро трудовой статистики США можно найти численность занятых (с десятилетним прогнозом), среднюю и медианную зарплату по стране и по каждому из штатов.

В связи с этим, на первом этапе разработки регионального «Барометра занятости» был проведен большой объем работ по оптимизации числа профессий классификатора ОКПДТР и их актуализации для современных условий.

Концепция формирования оптимального унифицированного перечня профессий предполагает научно-обоснованное укрупнение большого числа единиц наблюдения (профессий) классификатора ОКПДТР и адаптацию их наименований для современного рынка труда. Критерием возможного укрупнения (объединения) профессий является их сходство по содержанию трудовой деятельности. В качестве основного инструментария для укрупнения использовались связи между объектами классификации ОКПДТР и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), позволяющие агрегировать профессии и должности в соответствующие группировки ОКЗ. Наиболее оптимальным уровнем агрегации был выбран четвертый, при котором профессии и должности группируются по 462 базовым группам занятий. Для установления однозначной связи ОКПДТР с ОКЗ были использованы пояснения к группировкам ОКЗ.

В результате индивидуального экспертного подхода к каждому объекту классификации ОКПДТР путем методов сравнительного анализа и синтеза данных был сформирован оптимальный унифицированный перечень, содержащий 790 наименований профессий.

На втором этапе разработки регионального «Барометра занятости» был сформирован алгоритм, описывающий последовательность действий для классификации профессий по трем категориям: дефицит, баланс и профицит.

Для наполнения республиканского «Барометра занятости» Министерством труда и занятости Республики Карелия были предоставлены данные о количестве вакансий и соискателей рабочих мест за 8 месяцев 2014 года в разрезе профессий рабочих и должностей служащих по республике в целом, а также по муниципальным образованиям.

Начальный объем выгрузки данных содержал сведения о 1304 профессиях на рынке труда Республики Карелия, в результате применения оптимального унифицированного перечня профессий в республиканский «Барометр занятости» вошли 250 профессий.

Аналогичным образом была проведена оптимизация перечней профессий для всех территорий Республики Карелия — 2-х городских округов и 16 муниципальных образований.

Затем проводилась оценка баланса спроса и предложения по отобранным профессиям. Результатом оценки стала классификация рассматриваемых профессий по трем категориям: дефицит, баланс и профицит.

Такое разделение отражает качественную характеристику степени сбалансированности структуры спроса и предложения на рынке труда по отдельным сегментам. Наличие соответствия между спросом и предложением обозначается как «баланс», показывая профессии, по которым отмечается равновесие. При отсутствии сбалансированности указываются причины несоответствия: дефицит или избыток. Данный подход представляет интерес для дальнейшего анализа, поскольку обладает значительной способностью объяснять проблемы и выявлять их локализацию. К примеру, ситуация, когда большая часть профессий муниципального района попадает в категорию «профицит», свидетельствует о том, что в районе высокий уровень безработицы.

«Барометры занятости» по Республике Карелия в целом и по каждому муниципальному образованию оформлены в виде специальных постеров, ярко и наглядно представляющих информацию о дефиците, балансе и профиците профессий на рынке труда Республики Карелия.

Построение «барометров занятости» для каждой административной единицы региона и их распространение среди населения и органов исполнительной власти будет способствовать повышению сбалансированности регионального рынка труда. Это становится возможным за счет своевременного информирования населения о имеющихся вакансиях и складывающихся трендах востребованности профессий.

Кроме постеров по результатам анализа и обработки данных барометра занятости строится региональная карта востребованности профессий, на которой инфографическим способом обозначен баланс спроса и предложения по конкретной профессии в разрезе муниципальных районов Республики Карелия. Карта имеет пятицветную раскраску по признаку отнесения рассматриваемой профессии к одной из выделенных категорий: профицит, слабый профицит, баланс, слабый дефицит, дефицит.

Пример постера «Барометр занятости Республики Карелия» и региональной карты востребованности для профессии «Водитель автомобиля» представлены на рисунках 1, 2.

Направления развития и перспективы дальнейшего использования «Барометра занятости»

Безусловно, реализация в Республике Карелия «Барометра занятости» является важным шагом на пути повышения информированности населения о состоянии рынка труда в регионе. Направлениями дальнейшего развития «барометра» являются: автоматизация формирования, повышение периодичности, улучшение качества используемой информации, совершенствование методов сбора данных.

ПРОФИЦИТ

Администратор
Вальщик
Водитель
Горнорабочий
Дежурный оператор
Заведующий котельной
Звукооператор
Инженер-проектировщик
Инженер-электронщик
Инкассатор
Инспектор таможенного контроля
Источник
Лесоруб
Матрос
Машинист (конвейера)
Машинист котельной

БАЛАНС

Аппаратчик
Библиотекарь
Врач-психиатр
Гидролог
Государственный надзорщик
Дизайнер компьютерной графики
Инженер по земельным работам
Инженер по снабжению
Инженер-конструктор
Инженер-технолог
Инженер-электрик
Кинист
Кладоискатель
Корреспондент
Лесовод
Лифтер
Логопед

ДЕФИЦИТ

Агент страховой
Агроном
Акusherка
Архитектор
Архитектор
Банковская служащая
Бармен
Битумщик
Боец скота
Бригадир
Бухгалтер
Вальщик леса
Ветеринарный врач
Водитель автомобиля
Водитель логистической службы
Военнослужащий
Воспитатель
Врач ультразвуковой диагностики
Врач-акушер-гинеколог
Врач-анестезиолог
Врач-дерматолог (дети)
Врач-диетолог
Врач-отоларинголог
Врач-офтальмолог
Врач-патологоанатом
Врач-педиатр участка
Врач-рентгенолог
Врач-стоматолог
Врач-терапевт участка
Врач-травмотолог-ортопед
Врач-физиотерапевт
Врач-фтизиатр участка
Врач-хирург
Врач-эндокринолог
Горняк
Государственный инспектор
Государственный инспектор
Груженщик
Дворник
Диспетчер
Дорожный рабочий
Дояр
Дробильщик
Зоотехник
Инженер по горным работам
Инженер по охране труда
Инженер-механик
Инженер-строитель
Инспектор ГИБДД
Кадрова
Каменик
Кассир
Комплектовщик

Рисунок

«Барометр занятости» как отражение ситуации на региональном рынке труда



Барометр занятости Республики Карелия

ПРОФИЦИТ	БАЛАНС	ДЕФИЦИТ
Администратор Владельцы сменных жгутов, кабелей и шнуров Гардеробщик Горнорабочий Дежурный оперативный Заведующий хозяйством Звукооператор Инженер-проектировщик Инженер-электроник Инкассатор Инспектор таможенный Исповник Лесоруб Матрос Машинист (котелгар) котельной Машинист котельной установок	Аппаратчик Библиотечарь Врач-психиатр участковый Газовик Государственный налоговый инспектор Дизайнер компьютерной графики Инженер по землеустройству Инженер по снабжению Инженер-конструктор Инженер-технолог Инженер-электрик Кинолог Кладовщик Корреспондент Лесовод Линфтер Логопед	Машинист насосных установок Менеджер Маршандайзер Монтер пути Обработчик рыбы Оператор заправочных станций Оператор котельной Оператор очистных сооружений Оператор стиральных машин Пильщик Прессовщик Приемосдатчик груза и багажа Проводник пассажирского вагона Продавец непродовольственных товаров Резчик бумаги, картона и целлолозы Санитарка (мойщица)
Программист Продавец продовольственных товаров Проход в строительстве Почтальон Рабочий Рвачик Секретарь Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике Слесарь по ремонту автомобилей Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования Слесари-сантехники Слесари-электрики по ремонту электрооборудования Социальный работник Специалист по информационным технологиям Специалист по обработке камня Станочник деревообрабатывающих станков Столяр Стрелок Тестовод Техник Техник-технолог Товаровед Тракторист Уборщик Укладчик-упаковщик Учитель иностранного языка Учитель информатики Учитель математики Учитель музыки и пения Учитель русского языка и литературы Учитель физики Учитель физической культуры Учитель начальных классов Формальдегид Фельдшер Формовщик Фрезеровщик Хореограф Чертежник Швей Шиньфелдчик Штукатур Электрик Электрогазосварщик Электромеханик Электроник по ремонту и обслуживанию электрооборудования Электрослесарь по ремонту оборудования Энергетик Юрист		
Кондитер Кондуктор Контролер Круильщик Курьер Кухонный рабочий Лаборант Мальер Манicurша Машинист автогидробра Машинист бульдозера Машинист буровой установки Машинист камерной машины Машинист мясных машин Машинист погрузочной машины Машинист расфасовочно-упаковочных машин Машинист тракторной машины Машинист штуртовой станции передвижной Машинист экскаватора Мебельщик Медицинская сестра Медицинский регистратор Менеджер по персоналу Менеджер по продажам Менеджер по рекламе Механик Молодой воспитатель Монтажник Наполнитель баллонов Облицовщик плиточник Обработчик птицы Огнетушитель Оператор деревообработки Оператор канатной машины Оператор линии в производстве льняной продукции Оператор связи Оператор станков с программным управлением Оператор технологических установок Офисант Охранник Парикмахер Педагог дополнительного образования Педагог социальный Пекарь Печник Плотник Повар Подсобный рабочий Полировщик Полицейский Почтальон Преподаватель профессионального образования Принимщик товаров		

Рисунок 1. Пример постера «Барометр занятости Республики Карелия»

Барометр занятости по муниципальным округам РК Водитель автомобиля

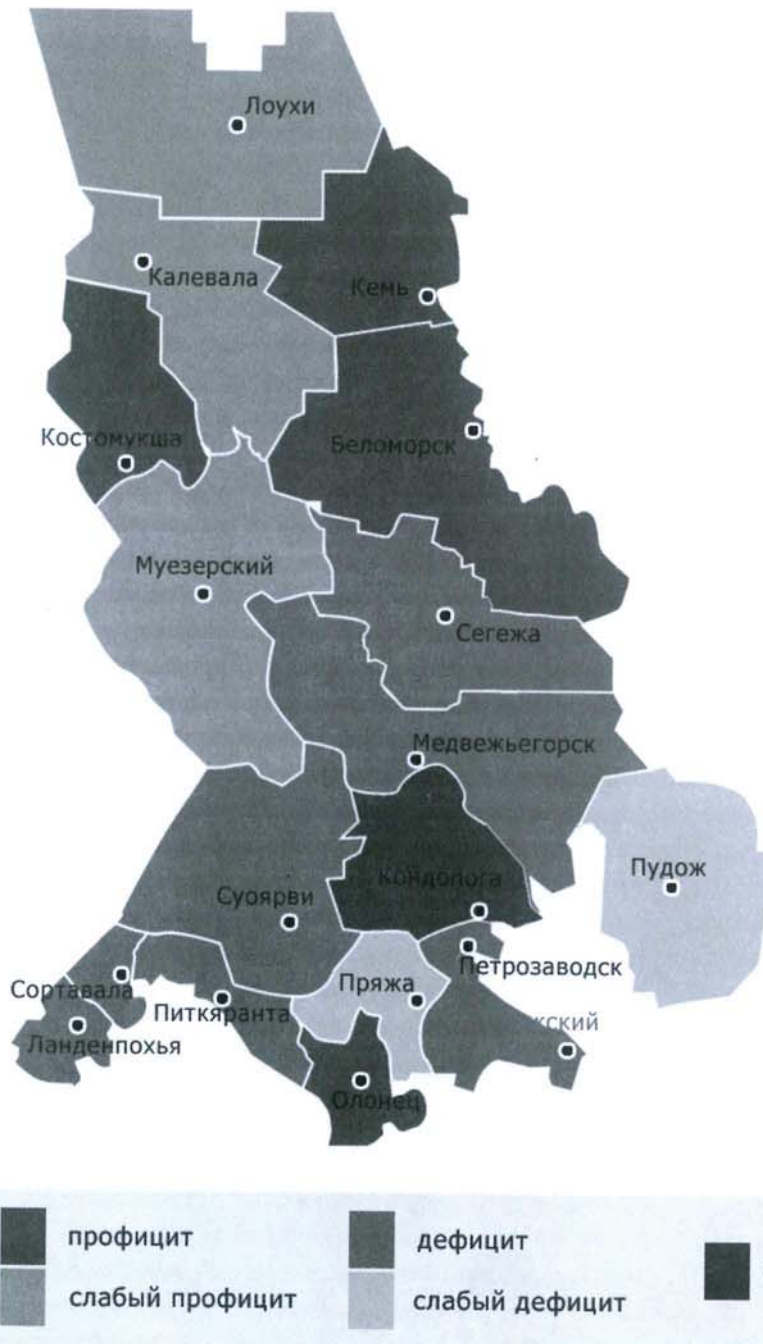


Рисунок 2. Пример региональной карты востребованности профессии «Водитель автомобиля»

В
вручну
обрабо
для егс
зации
раз в к
В с
сти в с
висов,
инстру
использ
гионы
редь, пе
ности к
сравнит
географи
Дру
ляется р
уже отм
сти» явл
ние как
лых стол
Подх
ванный е
ственной
что инфо
стном со
Службы э
Данн
формиров
мер, допо
ра занято
первую оч
квалифика
вить более
Таким
для форми
количестве
венными э
тинговых а
ке инстру
достоверно
ке труда.

В настоящий момент разработка «Барометра занятости» выполняется вручную, что требует значительных временных и трудовых ресурсов для обработки и анализа данных, формирования инфографических элементов для его визуализации и публикации. Необходимость регулярной актуализации «Барометра занятости» с заданной периодичностью (раз в месяц / раз в квартал) требует автоматизации работ по его созданию.

В связи с этим ключевым направлением развития барометра занятости в среднесрочной перспективе является разработка программных сервисов, позволяющих автоматизировать механизм формирования данного инструмента. Кроме того, автоматизация позволит расширить географию использования «Барометра занятости» путем его внедрения в другие регионы России, а также в страны ближнего зарубежья. Это, в свою очередь, позволит не только получать информацию о степени востребованности ключевых для этих регионов и стран профессий, но и проводить сравнительный анализ, выявляя закономерности, связанные с экономико-географическим положением территорий.

Другим направлением совершенствования «Барометра занятости» является расширение источников информации для его формирования. Как уже отмечалось, в Финляндии основой для создания «Барометра занятости» является комбинированный подход, сочетающий в себе использование как статистических данных, так и результатов анкетирования и круглых столов, на основе которых формируется экспертное мнение.

Подход к формированию «Барометра занятости», впервые апробированный в Республике Карелия, предполагает использование только ведомственной статистической отчетности служб занятости. Стоит отметить, что информационный массив служб занятости о профессионально-должностном составе вакансий и соискателей работы не является совершенным. Службы занятости располагают не всеми вакансиями работодателей.

Данный факт обуславливает необходимость внедрения в механизм формирования «Барометра занятости» экспертной составляющей. Например, дополнительным источником информации для разработки «Барометра занятости» могут служить данные рекрутинговых агентств, которые в первую очередь работают со специалистами высокого и среднего уровня квалификации. Взаимодействие с работодателями также поможет составить более полную картину дефицитных профессий на рынке труда.

Таким образом, планируемое расширение источников информации для формирования «Барометра занятости» обеспечит взаимное дополнение количественных статистических данных о ситуации на рынке труда качественными экспертными оценками специалистов служб занятости и рекрутинговых агентств, работодателей. Такой комплексный подход к разработке инструмента наглядного информирования населения позволит вполне достоверно отражать ситуацию между спросом и предложением на рынке труда.

Кроме того, при условии формирования барометра занятости в течение нескольких лет он даст возможность отслеживать «жизненный цикл профессии». Так, можно будет определять «профессии-пенсии», то есть те профессии, по которым спрос работодателей со временем становится все меньше и в итоге приводит к «умиранию» профессии. Это позволит прогнозировать их окончательный «уход» с регионального рынка труда. Аналогично можно делать выводы о стабильно востребованных экономикой профессиях. Эту информацию необходимо использовать при проведении профориентационной работы с молодежью и населением в целом.

Использование «Барометра занятости» за ряд периодов как аналитического инструмента позволяет делать выводы о состоянии регионального рынка труда, о востребованности ключевых профессий, прогнозировать профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов региона и принимать обоснованные управленческие решения в сфере рынка труда, образования и профориентации.

Заключение

Дисбаланс между подготовкой выпускников системой образования и спросом на рынке труда — многоаспектная проблема, которая не имеет единственного решения. Однако анализ причин, приводящих к этой проблеме, в том числе и в зарубежных странах, показывает, что слабо развиты механизмы именно информационной составляющей политики занятости населения. Преодоление слабой информированности населения о востребованных профессиях поможет решить ряд не только экономических проблем в виде заполнения вакансий, рационального распределения трудовых ресурсов, но и социальных задач: снижение молодежной безработицы, успешное трудоустройство выпускников, повышение личных доходов граждан.

Как показывает зарубежный опыт, а также первая апробация в одном из регионов России, «Барометр занятости» является инструментом эффективного информирования различных целевых групп о состоянии рынка труда. Использование «барометра занятости» ведет к повышению соответствия между спросом и предложением трудовых ресурсов за счет:

- формирования объективной картины у населения о состоянии рынка труда в доступном и понятном виде;
- заполнения вакантных рабочих мест путем своевременного предоставления информации соискателям рабочих мест;
- планирования профессиональной подготовки и переподготовки взрослых;
- содействия региональной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов;
- профориентации;
- обеспечения поддержки принятия решений в области занятости, бизнеса и стратегий профессиональной подготовки.

В то :
формиров
ряда зада
одичности
ции, сове
Предс
стать однс
ними воз
го ситуац

1. Трудо
роние
2. Обсле
роннь
htm (д
3. Прикэ
рации
дерал
инфор
кой С
rg.ru/2
4. Распо
да №
ориен
жим
(дата
5. Федер
сурс.
15 ию
6. Серова
ма как
требов
Практ
7. Rihove
for mat
8. Путьх
да как
Униве
9. Occup
http://
10. EU S
euskill
SkillsM

В то же время для дальнейшего распространения успешной практики формирования регионального «Барометра занятости» необходимо решение ряда задач: автоматизация формирования «барометра», повышение периодичности его составления, улучшение качества используемой информации, совершенствование методов сбора данных.

Предоставление качественной и достоверной информации должно стать одной из задач работодателей, так как только при взаимодействии с ними возможно составление «Барометра занятости», реально отражающего ситуацию на рынке труда.

Литература

1. Трудоустройство выпускников: мониторинг и анализ / под ред. А.В. Воронина, В.А. Гуртова, Л.М. Серовой. Москва: Экономика, 2015. 372 с.
2. Обследование населения по проблемам занятости — 2014 год. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (дата обращения: 15 июня 2015 года).
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 января 2013 года № 34н г. Москва «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/05/22/soc-zashita-dok.html> (дата обращения: 15 июня 2015 года).
4. Распоряжение Правительства Республики Карелия от 13 ноября 2014 года № 699р-П «Об утверждении Концепции системы профессиональной ориентации граждан в Республике Карелия». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://mintrud.karelia.ru/home/ministerstvo/dokmintrud.aspx> (дата обращения: 15 июня 2015 года).
5. Федеральная служба государственной статистики. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный (дата обращения: 15 июня 2015 года).
6. Серова Л.М., Сигова С.В., Мазаева К.А., Федорова Е.А. Профессиограмма как инструмент повышения информированности населения о востребованных профессиях // ЭТАП: Экономическая Теория, Анализ, Практика. 2015. № 1. С. 138—149.
7. Rihova Hana (2014) A practical Guide on the use of labour market information for matching and anticipation of skills. Cedefop-ILO-ETF expert seminar. 101 p.
8. Питухин Е.А., Кекконен А.Л., Сигова С.В. Прозрачная информационная среда как способ повышения привлекательности вузов для абитуриентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2 (96). С. 94—103.
9. Occupational Outlook Handbook. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.bls.gov/ooh/>, свободный. (дата обращения: 15 июня 2015 года).
10. EU Skills Panorama Электронный ресурс. Режим доступа: <http://euskills Panorama.cedefop.europa.eu/AnalysingSkills/default.aspx?AnticipatingSkillsMethodID=838> (дата обращения: 15 апреля 2015 года).

11. Czech future skills. Электронный ресурс. Режим доступа: www.czechfutureskills.eu (дата обращения: 15 апреля 2015 года).
12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 января 2013 года № 34н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации».
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 июня 2007 года № 415 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации».
14. Ammattibarometri. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.ammattibarometri.fi/> (дата обращения: 15 июня 2015 года).
15. Occupational Barometer – tool for labour market anticipation. Электронный ресурс. Режим доступа: http://cbjobferry.eu/assets/CB-JF-No3-Interview_J.Marttinen_2012-05-23.pdf (дата обращения: 15 июня 2015 года).
16. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 № 367). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.etks.info/okpdtg> (дата обращения: 01 октября 2014 года).
17. Standard Occupational Classification. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.bls.gov/soc/major_groups.htm (дата обращения: 15 июня 2015 года).

References

1. *Trudoustrojstvo vypusnikov: monitoring i analiz* [Graduates' employment: monitoring and analysis] М. Economy Publ., 2012, 372 p. (in Russian).
2. Population survey at employment problems – 2014 year. Federal State Statistics Service. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm (accessed 15 June 2015). (in Russian).
3. Decree of the Ministry of Labour and Social Development of the Russian Federation «About authorization of the administrative procedure of public service for informing about condition on the labour market in subject Russian Federation) Available at: <http://www.rg.ru/2014/07/09/socuslugi-dok.html>. (accessed 25 June 2015). (in Russian).
4. Decree of the Government the Republic of Karelia «About authorization of the conception career guidance population in the Republic of Karelia». Available at: <http://mintrud.karelia.ru/home/ministerstvo/dokmintrud.aspx> (accessed 15 June 2015).
5. Federal State Statistics Service. Available at: <http://www.gks.ru> (accessed 15 June 2015). (in Russian).

6. Se
ka
pr
occ
Th
7. Ri
for
8. Pit
kak
info
clas
Mar
9. Occ
(acc
10. EU
lysi
(In F
11. Czec
(In F
12. Prik
janva
stand
truda
Social
Feder
the la
rosmir
13. Prikaz
ot 13
predos
rynke t
and Sc
the adr
on the
rg.ru/2
14. Ammat
<http://w>
15. Occupa
<http://ct>
(accesse
16. Obshher
tarifnyh
of Empl
<http://wv>
17. Standard
major_gr

6. Serova L.M., Sigova S.V., Mazaeva K.A., Fedorova E.A. Professiogramma kak instrument povyshenija informirovannosti naselenija o vostrebovannyh professijah [Job description card as a tool for informing about demanded occupations]. *JeTAP: Jekonomicheskaja teorija, Analiz, Praktika [ETAP: Economic Theory, Analysis, Practice]*, 2015, no. 1. Pp. 138–149 (In Russian)
7. Rihova Hana (2014) *A practical Guide on the use of labour market information for matching ang anticipation of skills*. Cedefop-ILO-ETF expert seminar, 101 p.
8. Pituhin E.A., Kekkonen A.L., Sigova S.V. Prozrachnaja informacionnaja sreda kak sposob povyshenija privlekatel'nosti vuzov dlja abiturientov [Transparent information environment — a way to overcome modern challenges to classical universities]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz — University Management: Practice and Analysis*, 2015, no. 2. Pp. 94–103 (In Russian).
9. Occupational Outlook Handbook. Available at: <http://www.bls.gov/oooh> (accessed 15 June 2015) (In Russian).
10. EU Skills Panorama. Available at: <http://euskills panorama.cedefop.europa.eu/AnalysingSkills/default.aspx?AnticipatingSkillsMethodID=838> (accessed 15 April 2015) (In Russian).
11. Czech future skills. Available at: www.czechfutureskills.eu (accessed 15 April 2015) (In Russian).
12. Prikaz Ministerstva truda i social'nogo razvitija Rossijskoj Federacii ot 29 janvarja 2013 g. №34n «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo standarta gosudarstvennoj usluzi po informirovaniju o polozhenii na rynke truda v subekte Rossijskoj Federacii» (Decree of the Ministry of Labour and Social Development of the Russian Federation «About authorization of the Federal State Standard of public service for informing about condition on the labour market in subject Russian Federation) Available at: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/57> (accessed 25 June 2015) (In Russian).
13. Prikaz Ministerstva zdavoohranenija i social'nogo razvitija Rossijskoj Federacii ot 13 ijunja 2007 g. №415. «Ob utverzhdenii administrativnogo reglamenta predostavlenija gosudarstvennoj usluzi po informirovaniju o polozhenii na rynke truda v sub#ekte Rossijskoj Federacii» (Decree of the Ministry of Labour and Social Development of the Russian Federation «About authorization of the administrative procedure of public service for informing about condition on the labour market in subject Russian Federation) Available at: <http://www.rg.ru/2014/07/09/socusluzgi-dok.html>. (accessed 25 June 2015) (In Russian).
14. Ammattibarometri. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Available at: <http://www.ammattibarometri.fi> (accessed 15 June 2015) (In Russian).
15. Occupational Barometer — tool for labour market anticipation Available at: http://cbjobferry.eu/assets/CB-JF-No3-Interview_J.Marttinen_2012-05-23.pdf (accessed 1 October 2014) (In Russian).
16. Obshherossijskij klassifikator professij rabochih, dolzhnostej sluzhashhih i tarifnyh razrjadov (OKPDTR) [Russian National Classification of Occupations of Employees, Positions of Civil Servants and Wage Category]. Available at: <http://www.etks.info/okpdtr> (accessed 15 June 2015). (In Russian).
17. Standard Occupational Classification. Available at: http://www.bls.gov/soc/major_groups.htm (accessed 15 June 2015) (In Russian).