

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Сборник докладов по материалам
Одиннадцатой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(29–30 октября 2014 г.)

Книга III

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2014

ОПЫТ США ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДАННЫХ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПРОГНОЗИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ

А. Л. Кекконен, С. В. Сигова

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

ishkova@psu.karelia.ru; sigova@onego.ru

Сбор и анализ статистических данных о состоянии рынка труда и уровне подготовки трудовых ресурсов на регулярной основе позволяет оперативно оценивать ситуацию на рынке труда. Эти же данные являются исходными для составления прогнозов потребности экономики в кадрах, что предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. Кроме традиционных для большинства стран данных переписей и микропереписей населения, обследований занятости, поступающих из национальных статистических комитетов, для прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах все больше используются ведомственные данные министерств труда и образования, данные опросов населения и работодателей, оценки потоков на рынке труда и через образовательную систему.

Целью проведения опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств является определение направления и интенсивности движения трудовых ресурсов на предприятиях и организациях. Проведение опросов позволяет выявить запланированные работодателями изменения в количестве занятых лиц на предприятии, причины изменений и профессии, в которых требуется дополнительное количество работников либо, наоборот, их сокращение.

Несмотря на то что определение текущей и перспективной потребности в профессиональных кадрах осуществляется с использованием методов количественного прогнозирования на основе разработанных макроэкономических моделей, опросы работодателей позволяют дополнить и детализировать получаемые в результате расчетов агрегированные данные. Кроме того, в последнее время все более активно используются методы качественного прогнозирования [1, 2]. Главным образом, переход к качественному прогнозированию знаменует прогнозированием востребованных на рынке труда компетенций. Построение такого рода прогнозов также стало возможным благодаря использованию опросов работодателей.

Таким образом, опросы работодателей служат для достижения следующих целей:

- получение детализированной информации о параметрах рынка труда, отсутствующих в регулярных статистических формах;
- определение профессий, востребованных на рынке труда;
- выявление востребованных компетенций;
- получение информации о вакансиях для оперативного подбора специалистов для работодателей;
- подготовка необходимой информации для услуг по карьерным консультациям и профессиональной ориентации; организации курсов профессиональной подготовки, переподготовки и повышение профессиональной квалификации ищущих работу и безработных в соответствии с требованиями работодателей определенным по профессиям в отраслях экономики.

Так, рассмотрим *пример сбора и использования данных опросов в США*. Первоисточником данных по занятости и безработице в США является Бюро трудовой статистики. Результаты опросов публикуются на сайте, где представлены подробные данные о структуре рабочей силы, определенной по социально-демографическим признакам, о количестве отработанного рабочего времени, заработной плате, инфляции и т. д. Имеются помесечные временные ряды по различным показателям за последние 10–20 лет.

В США существует исторически сложившаяся система сбора данных и проведения опросов [3]. Разработаны многочисленные анкеты для различных отраслей экономики, учитывающие специфику деятельности в той или иной отрасли и в зависимости от целей обследования. Анкеты содержат от 8 до 200 вопросов. Ответы на вопросы закодированы для облегчения сбора и анализа результатов. К каждой анкете прилагается подробная инструкция.

Данные о занятости, отработанных часах и заработной плате, получаемые в ходе проведения обследования предприятий (сбор данных проходит ежеквартально), используются при выработке фискальной и экономической политики. Оценки занятости опроса «Текущей статистики занятости» являются основными компонентами экономических индикаторов текущей экономической активности. Ряды данных, касающиеся среднего количества рабочих часов в неделю в промышленности, используются в индексе ведущих экономических индикаторов, предсказывающем изменения цикла деловой активности. Совокупные данные о зарплате являются основным компонентом личного дохода в счете национального дохода и продукта. Показатели изменения темпов роста отдельных секторов экономики и занятости являются основными исходными данными при составлении прогнозов занятости.

Серии данных используются в частном секторе фирмами, рабочими организациями, университетами, торговыми ассоциациями и частными научно-исследовательскими организациями для изучения экономических условий и выработки планов на будущее. Фирмы, например, используют данные о занятости, количестве рабочих часов и заработной плате как руководство при выборе места для строительства завода, определения объемов продаж и покупок. Кроме того, фирмы, ведущие переговоры о долгосрочных контрактах на закупку, часто используют оговорки о скользящих ценах, основанные на данных о средних почасовых заработках, которые помогают скорректировать платежи с учетом изменения оплаты труда.

Как представители рабочих организаций, так и деловых кругов проявляют большой интерес к разбитым по секторам экономики данным о почасовых заработках и количестве отработываемых в неделю часов, что служит основой при ведении переговоров между рабочими и предпринимателями. В этих данных содержится не только текущая и историческая информация по данному сектору экономики, но приводятся и сравнительные данные, отражающие положение в смежных отраслях.

Обследование, осуществляемое с целью сбора «Статистики занятости по профессиям», представляет проводимое по почте обследование предприятий, направленное на сбор данных о занятости по профессиям в различных секторах экономики. Обследование «Статистика занятости по профессиям» охватывает более 800 тыс. предприятий, относящихся к 400 подотраслям промышленности.

Работодатели являются конечным источником данных занятости по профессиям. Информация о занятости собирается по приблизительно 700 профессиям, разбитым на 7 основных категорий. Разработан список профессий для каждой отрасли промышленности или для каждой группы отраслей промышленности, имеющих аналогичную профессиональную структуру.

В ходе обследования используются два типа опросников – подробный и краткий. В оба типа включены специфические профессиональные названия и определения, информация об идентификации предприятий и несколько вопросов, касающихся точного описания экономической деятельности предприятия. Кроме того, в опросник включены описания трехзначных подотраслей экономики с целью уменьшения ошибок при классификации промышленности.

Данные занятости по профессиям, полученные в ходе проведения обследования «Статистики занятости по профессиям», используются

для расчета текущих и перспективных потребностей в рабочей силе и возможности получения работы. Эта информация используется при разработке планов по профессиональной подготовке на региональном и федеральном уровнях. Эти данные также позволяют провести анализ профессионального состава разных секторов промышленности, различных предприятий, входящих в эти секторы промышленности, и изменений, происходящих со временем в штатном расписании и профессиональном распределении в промышленности. Оценки занятости рабочей силы в разрезе секторов промышленности позволяют выявить тренды в изменении квалификации, выявить секторы, где требуется переподготовка и повышение квалификации работников.

Опыт других зарубежных стран в области проведения опросов работодателей следующий. Финляндия, Великобритания, Швеция проводят ряд опросов работников ежеквартально. В Швеции и США самым популярным методом обследования является on-line-анкетирование; большинство стран ОЭСР используют метод анкетирования по телефону [computer-assisted telephone interviewing (CATI) technology]. Например, в США у 65% респондентов данные получают различными электронными методами (сбор данных по телефону проводится при помощи компьютеров, тонального метода ввода данных и технологии распознавания голоса), остальные данные передают по факсу или почте. Участие в опросах работодателей в США является добровольным и регулируется Гражданским кодексом. Несмотря на добровольный характер обследования, большое количество предприятий регулярно предоставляют данные в течение многих лет.

Опросы работодателей и работников выступают важным аспектом при анализе и формировании востребованных компетенций. Практика показывает, что страны – члены ОЭСР [4] проводят опросы работников на предмет новых и востребованных компетенций на регулярной основе не реже раза в год.

Опросы работодателей являются важным этапом при определении потребности экономики в профессиональных кадрах. Использование результатов опросов работодателей в ходе сбора и распределения данных с учетом потребностей пользователя является еще одной важнейшей задачей для тех, кто занимается прогнозированием. Ключевым методом здесь можно назвать консультации с работодателями и профсоюзами, группами экспертов по будущим профессиональным потребностям, представителями общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки, социальными организациями и тор-

говой палатой. Также отдельно выделяют опросы об ожидаемых потребностях местных работодателей, которые обычно проводятся в статистических центрах.

Метод «Прочесывания предприятий» стал применяться в результате появления потребностей предприятий в анализе своей деятельности. Отправной точкой стала необходимость прояснить потребности предприятий, связанные с потребителями и клиентами, и найти решения при содействии некоторых официальных лиц общественного правления. Основой метода является анкетирование, покрывающее большое количество респондентов. Анкетирование происходит таким образом, что вопросы начальной части анкеты касаются оценки текущего положения предприятия. Другими словами, растет ли производство, стабильно ли положение или, наоборот, есть проблемы и производство сокращается. Не спрашивается, что именно возрастает, а общее мнение о том, хорошо или плохо идут дела фирмы. Затем рассматриваются вопросы необходимости обучения персонала и развития предприятия, где до этого рассматриваются потребности в обучении персонала в профессиональной сфере на основе экзаменов, потребности в знаниях по руководству и планированию деятельности, экономическому руководству, маркетингу и клиентской службе, специальной технике, совместному сотрудничеству и рабочему благополучию, развитию производства и товаров, международному сотрудничеству и языкам. В процессе анкетирования также выясняются потребности в полном обучении персонала, в местах обучения на рабочем месте, в субподрядных работах.

Одной из самых инновационных моделей прогнозирования по профессиям последнего времени является так называемый «Профессиональный барометр». Профессиональный барометр является краткосрочным методом прогнозирования, в котором учреждения по труду и жизнеобеспечению прогнозируют ситуацию на год вперед с помощью классификации профессий.

Метод «конференций». Механизм реализации проекта предусматривает опрос экспертов, организацию конференции представителей отраслей/сек-торов/подсекторов для обсуждения проекта документа и заключительной конференции с участием представителей образовательных учреждений для утверждения полученных результатов. Утвержденные профили профессий используются для разработки стандартов. В рамках осуществления метода ежегодно подготавливаются 14–15 отчетов, в которых содержится необходимая информация об экономической и социальной ситуации в стране, описание конкретной профессии или группы профессий, а также профиля профессии, состоящего из

групп взаимосвязанных операций. Эти операции подразделяются на составные задачи, и каждая задача описывается с точки зрения компетенций, необходимых для ее осуществления.

Важными методами оценки полученных компетенций выпускников образовательных учреждений являются методы оценки качества компетенций выпускников учебных программ и оценка эффективности результатов обучения студентов. С другой стороны, принято также проводить опросы учащихся для изучения ожиданий студентов, их предпочтений. Такое всестороннее исследование позволяет качественно подойти к вопросу прогнозирования профессионально значимых компетенций для рынка труда.

Данные опросов (анкетирования) используются для интерполяции данных официальной статистической отчетности на периоды, по которым отсутствуют данные о профессионально-квалификационной структуре занятых, а также для детализации профессионально-квалификационной структуры занятых по базовым занятиям, основным видам экономической деятельности и уровням образования. Кроме того, проведение опросов позволяет прогнозировать структурные сдвиги, т. е. изменения структуры кадров по профессиональному и квалификационному составу (например, опросы в Финляндии, «Статистика занятости по профессиям» в США), уточнять прогнозы по созданию новых рабочих мест.

Так, Бюро трудовой статистики США при прогнозировании вероятной структуры занятости в экономике на средне- и долгосрочный период (5–15 лет вперед) использует как агрегированные данные, так и данные с высоким уровнем детализации. В частности, прогнозирование кадровой потребности проводится в шесть взаимозависимых этапов, каждый из которых разрабатывается на основе собственной прогнозной методики, модели и ряда связанных с ними исходных допущений. К шести элементам системы относятся: численность и демографический состав рабочей силы, совокупный экономический рост, конечный спрос и ВВП в разбивке на потребительские секторы и виды продукции, межотраслевые отношения (затраты – выпуск), выпуск продукции и отраслевая структура занятости, профессиональная структура занятости. Отраслевая структура занятости и профессиональная структура занятости выявляются в ходе опроса работодателей, и использование данных анкетирования предприятий позволяет получать материалы с высоким уровнем детализации.

При прогнозировании перспективной потребности в профессиональных кадрах необходимо учитывать данные опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств для детализации профессиональ-

но-квалификационной структуры занятых и проведения прогнозных расчетов потребности экономики в профессиональных кадрах.

Рассмотрим схематическое представление использования данных анкетирования для определения потребности в кадрах (рис.).



Рис. Встраивание данных анкетирования в процесс определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах¹

Так, разработанная Центром бюджетного мониторинга ПетрГУ методология макроэкономического прогнозирования потребности в профессиональных кадрах позволяет получать прогнозные потребности в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп обра-

¹ Разработано авторами.

зовательных специальностей и ориентирована на систему профессионального образования [5]. Для работодателей более предпочтительно иметь прогнозную потребность по группам занятий в экономике и/или профессиям/должностям служащих. Также отличительной особенностью модели является то, что все прогнозы наиболее эффективно строятся на региональном уровне, для каждого субъекта Федерации. Это позволяет учесть особенности регионального развития и интересы местных органов управления, которые знакомы с ситуацией «изнутри».

Изучение лучшего мирового и регионального опыта, в частности анализ механизмов учета использования данных опросов (анкетирования) на примере опыта Бюро трудовой статистики США, показывает, что проведение анкетирования работодателей – чрезвычайно важный этап определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах. Проведение опросов позволит интерполировать полученные в результате анкетирования данные официальной статистической отчетности на периоды, по которым отсутствуют данные о профессионально-квалификационной структуре занятых, а также для детализации профессионально-квалификационной структуры занятых по базовым занятиям (согласно классификатору ОКЗ [6]), основным видам экономической деятельности (согласно классификатору ОКВЭД [7]) и уровням образования.

Список литературы

1. *Gurtov V., Kekkonen A., Sigova S.* Crucial occupational skills forecasting: the experience of Russia and European countries // *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*. 2012. Vol. 10. Part I. P. 16–23.
2. *Кекконен А. Л., Сигова С. В.* Ключи перехода от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций // *Общество и экономика*. 2012. № 11. С. 56–67.
3. *BLS Handbook of Methods*, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC – April. 1997.
4. *OECD Innovation strategy: Key Findings*. Paris: OECD, 2010–226 p. *Towards an OECD Skills Strategy*. The OECD Skills Strategy. Paris: OECD, 2011. 44 p.
5. *Питухин Е. А., Гуртов В. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика – рынок труда – профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 346 с.
6. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 (ОКЗ), утв. постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993 г. № 298, введен в действие 01.01.1995 г. // Федеральный портал Комитета РФ по стандар-

тизации, метрологии и сертификации [Электронный ресурс]. URL: <http://classifikators.ru/okz> – Данные на 20.08.2014.

7. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001 (КДЕС Ред.1), введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 6 ноября 2001 г. № 454-ст.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН)

Ю. С. Колесникова, А. В. Камашева

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

JSKolesnikova@kpfu.ru; AVKamasheva@kpfu.ru

В современной экономической литературе существует множество определений рынка труда. В целом можно констатировать, что отечественные экономисты определяют рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Рынок труда Российской Федерации и регионов имеет ряд ключевых особенностей, таких как низкая приспособляемость к глобальным трансформациям и медленный рост уровня общественного сознания, превалирование застойных форм безработицы, использование устаревших моделей управления человеческими ресурсами, дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по регионам страны, низкая эффективность функционирования институтов социального партнерства в сфере труда и занятости населения, несовершенство действующего законодательства.

Существенную роль в положении на рынке труда играют факторы образования и трудоустройства. Чем выше у работника уровень образования и квалификации, тем меньше шансов пополнить ряды безработных. Работники с высоким уровнем образования значительно более конкурентоспособны на рынке труда, и вызвано это не только тенденцией инновационного развития экономики и растущей ролью человеческого капитала, но и высокой гибкостью работников данной категории, их способностью к адаптации в новых условиях, возможностью осваивать новые виды трудовой активности.

Трудовые ресурсы в России одни из самых образованных в мире, и спрос на образование в нашей стране продолжает увеличиваться, что