

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

1-2/2015

ISSN 2074-9597



**Конкурс для специалистов Службы занятости
Забайкальского края — интересная
и нестандартная форма работы с кадрами**

ОПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ОПЫТ США

Проведение анкетирования работодателей — чрезвычайно важный этап определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах. Проведение опросов позволяет интерполировать полученные данные официальной статистической отчетности, а также получать прогнозы с высокой степенью детализации.

Александра КЕККОНЕН, старший научный сотрудник
Светлана СИГОВА, заместитель директора по научной работе, Центр бюджетного мониторинга ПетрГУ



А.Л. Кекконен

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 в образовательной системе.

Целью проведения опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств является определение направления и интенсивности движения трудовых ресурсов на предприятиях и в 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; 7]. 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;
- выявление отраслевой специфики для уточнения параметров моделирования;



С.В. Сигова

- определение профессий, востребованных на рынке труда;
- выявление востребованных компетенций;
- получение информации о вакансиях для оперативного подбора специалистов для работодателя;
- подготовка необходимой информации для услуг, связанных с карьерными консультациями и профессиональной ориентацией, с организацией курсов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации ищущих работу и безработных.

Рассмотрим **пример сбора и использования данных опросов в США**. Первоисточником данных по занятости и безработице в США является Бюро трудовой статистики Министерства труда США. Данные о результатах опросов публикуются

на сайте, где представлены подробные сведения о структуре рабочей силы, определенной по социально-демографическим признакам, о количестве отработанного рабочего времени, заработной плате, инфляции и т.д. Имеются ежемесячные временные ряды по различным показателям за последние 10–20 лет.

В США существует исторически сложившаяся система сбора данных и проведения опросов [6]. Разработаны многочисленные анкеты для различных отраслей экономики, учитывающие специфику деятельности в той или иной отрасли и в зависимости от целей обследования. Анкеты содержат от восьми 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 путем опроса «Текущая статистика 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 системе национальных счетов. Показатели изменения темпов роста отдельных секторов экономики и занятости являются основными исходными данными при составлении прогнозов занятости.

Серии данных используются в частном секторе, компаниями, 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, определении объемов продаж и покупок. Кроме того, компании, 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.

Представители как рабочих организаций, так и деловых кругов проявляют большой интерес к представленным 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 конкретному сектору экономики, но и сравнительные данные, отражающие положение в смежных отраслях.

Обследование с целью сбора статистики занятости по профессиям представляет собой проводимое по почте обследование предприятий, направленное на сбор данных о занятости по профессиям в различных секторах экономики. Это обследование охватывает более 800 тыс. предприятий, относящихся к 400 подотраслям промышленности. Работодатели являются конечным источником данных о занятости по профессиям. Информация о занятости собирается по 700 профессиям, разбитым на семь 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 о занятости по профессиям, полученные в ходе проведения обследования, используются для расчета текущих и перспективных потребностей в рабочей силе и возможности получения работы. Эта информация используется при разработке планов по профессиональной подготовке как на уровне штатов, так и на федеральном уровне. Указанные данные также позволяют провести анализ профессионального состава различных секторов промышленности, различных предприятий, входящих в эти сектора промышленности, и изменений, происходящих со временем в штатном расписании и профессиональном распределении кадров. Оценки занятости рабочей силы в разрезе секторов промышленности позволяют выявить тренды в изменении квалификации, выявить сектора, где требуются подготовка, 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 онлайн-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 [8] проводят опросы работников на предмет новых и востребованных компетенций на регулярной основе не реже раза в год.

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

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, то есть

изменения структуры кадров по профессиональному и квалификационному составу, 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 взаимосвязанных этапов, каждый из которых разрабатывается на основе собственной прогнозной методики, моделей и ряда связанных с ними исходных допущений.

К шести элементам системы относятся: прогнозирование численности и демографического состава рабочей силы, прогнозирование совокупного экономического роста, конечного спроса и ВВП в разбивке на потребительские сектора и виды продукции, межотраслевые перетоки (матрицы «затраты-выпуск»), выпуск продукции и отраслевая структура занятости, профессиональная структура занятости. Отраслевая и профессиональная структуры занятости выявляются в ходе опроса работодателей, и использование анкетирования предприятий позволяет получать данные с высоким уровнем детализации.

При прогнозировании перспективной потребности в профессиональных кадрах необходимо учитывать данные опросов работодателей, экспертов, а также кадровых агентств для детализации профессионально-квалификационной структуры занятых и проведения прогнозных расчетов потребности экономики в профессиональных кадрах.

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



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 образовательных специальностей и ориентирована на систему профессионального образования [4]. Для работодателей более предпочтительно иметь прогнозную потребность по группам занятий в экономике и/или профессиям/должностям служащих. В связи с этим методика прогнозирования была усовершенствована за счет использования данных, полученных на основе опросов нескольких целевых групп участников рынка труда (работодатели, кадровые агентства, эксперты). Сквозной характер формирования вопросов в анкетах позволил получить уникальную информацию по видам экономической деятельности. Информация связана как с те-

кущей профессионально-квалификационной структурой кадров, так и с ее прогнозными изменениями (структурными сдвигами).

Ранее в журнале «Служба занятости» уже публиковались результаты исследования сходности прогнозов среднегодовой численности занятых, рассчитываемых ЦБМ ПетрГУ, — средняя ошибка прогноза составляла 2–10% [5]. Благодаря использованию результатов опросов удалось повысить точность расчетов коэффициентов естественного выбытия и возрастного выбытия кадров до 20%. Таким образом, итоговая сходимость улучшенных прогнозов возросла (средняя ошибка аппроксимации на долгосрочном периоде снизилась до 1,6–8%).

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 позволяет интерполировать полученные в результате анкетирования данные официальной статистической отчетности на периоды, по которым отсутствуют данные о профессионально-квалификационной структуре занятых, позволяет детализировать профессионально-квалификационную структуру занятых по базовым занятиям (согласно классификатору ОКЗ [3]), основным видам экономической деятельности (согласно классификатору ОКВЭД [2]) и уровням образования, а также прогнозировать структурные сдвиги по профессионально-квалификационному составу кадров.

Список литературы

1. Кекконен А. Л., Сизова С. В. Ключи перехода от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций / А. Л. Кекконен, С. В. Сизова // Общество и экономика. — 2012. — № 11. — С. 56–67.
2. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029–2001 (КДЕС ред. 1), введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 6 ноября 2001 г. № 454-ст.
3. Общероссийский классификатор занятий ОК 010–93 (ОКЗ), утв. постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993 г. № 298, введен в действие 01.01.1995. — Федеральный портал Комитета РФ по стандартизации, метрологии и сертификации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://classifikators.ru/okz> (данные на 20.08.2014).
4. Питухин Е. А., Гуртов В. А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика — рынок труда — профессиональное образование». — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. — 346 с.
5. Питухин Е., Мороз Д. Показатели рынка труда и образовательных услуг: сходимость прогнозов // Служба занятости. — 2014. — № 3. — С. 62–65.
6. BLS Handbook of Methods // Division of BLS Publishing, NE Washington, DC. — April 1997. — P. 108.
7. 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. — Volume 10. — Part 1. — P. 16–23.
8. OECD Innovation strategy: Key Findings. — Paris: OECD, 2010. — 226 p.; Towards an OECD Skills Strategy. The OECD Skills Strategy. — Paris: OECD, 2011. — 44 p.



Рис. Встраивание данных анкетирования в процесс определения текущей и прогнозной потребности в профессиональных кадрах (разработано авторами)