

ОПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ВЫРАБОТКА НЕОБХОДИМЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ СООТВЕТСТВУЮЩИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ



квалификациях.

разработки учебных программ в систе-

В рамках сложных и постоянно развивающихся рынков труда, найти соответствующего

квалифицированного работника для подходящей работы становится всё труднее. Лица, определяющие политику, должны знать текущие и будущие потребности в навыках в рамках постоянно меняющейся профессиональной среды, а также навыки, необходимые для экономики. Одним из часто используемых приемов для определения текущего и будущего спроса на рынке труда, является опрос работодателей, который собирает данные о потребностях работодателей в навыках и вложения в их дальнейшее развитие. Основанием для данных опросов является предположение, что работодатели и предприятия лучше всего знают свои потребности в рабочей силе и навыках, поэтому появилась необходимость спрашивать их об этом.

Основная цель опросов работодателей - получить четкое представление о навыках, требуемых предприятиями, и определить, обладают ли работники этими навыками. Они помогают определить тип, уровень и составляющую навыков, необходимых для выполнения работы, требуемой на предприятиях. Они обладают потенциалом для выявления не только текущих вакансий, потребностей в навыках, а также недостатков в профессиональной подготовке на уровне рабочих мест, но и будущих потребностей в навыках, компетенциях, профессиях и

Документируя основную составляющую навыков в текущих профессиях, они закладывают основу для дальнейшего исследования будущих потребностей.



Результаты опросов (информация о текущем и будущем спросе на профессиональные навыки) будут полезны в области политики, образования и профессиональной подготовки, трудоустройства, а также в вопросах миграции.

В государственном секторе результаты используются для выявления недостатков в профессиональной подготовке, нехватки рабочей силы, для

СОДЕРЖАНИЕ

// ОПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ЧТО ОНИ ИЗ СЕБЯ ПРЕДСТАВЛЯЮТ

// ТИПЫ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

// ТИПЫ ИССЛЕДУЕМЫХ НАВЫКОВ

// ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

// ФАКТОРЫ УСПЕХА

// ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ

ме ПОО и в системе высшего образования, для разработки учебных программ и стандартов непрерывного обучения (для взрослых), а также при разработке активных программ рынка труда.

Миграционная политика может быть скорректирована в соответствии с информацией о текущих потребностях в навыках. Для работодателей такие опросы предоставляют возможность одновременно проанализировать свои инвестиции в обучение, свои недостатки в профессиональной подготовке, при этом имея представление о практике управления человеческими ресурсами (HR) в секторе. Такие опросы также предоставляют информацию о профессиональной ориентации (по будущему спросу) для дальнейшей профессиональной деятельности рабочих кадров.



ВИДЫ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Исходя из информации, требуемой от работодателей, выделяют несколько типов опросов. Основной целью является определение сферы опроса, сами вопросы, продолжительность опроса, методы и своевременность. В ходе опросов, могут использоваться различные термины, такие как "мониторинг вакансий", "индикатор рабочих мест", "исследование спроса на рынке труда", "исследование спроса на профессии", "исследование спроса работодателей", "исследование навыков предприятия", "статистический обзор навыков" или даже "анализ потребностей в обучении (АПО)". Более того, опросы могут проводиться на национальном или региональном/местном уровнях или в определенном экономическом секторе/отрасли. Для измерения уровня навыков, в опросах работодателей используются несколько аналитических подходов. Хотя они не являются взаимоисключающими, в качестве "основного источника информации" можно использовать только один подход, в противном случае опрос будет слишком длинным. Количество вопросов в одном опросе сильно варьируется (от 5 до 50 вопросов).

Их можно классифицировать следующим образом:

- профессионально ориентированный подход,
- подход на основе текущих вакансий,
- подход, основанный на навыках,
- подход, основанный на профессиональной подготовке
- задачный подход (Таблица 1).

ТАБЛИЦА 1: АНАЛИТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ НАВЫКОВ В ОПРОСАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ПОДХОД	ОПИСАНИЕ
Профессионально ориентированный подход	Подробное описание (карта) профессиональной структуры организации, сосредотачивается на двух составляющих: составе рабочей силы с точки зрения профессиональной структуры и изменениях в этой структуре с течением времени. Предполагая, что каждая профессия соответствует определённому виду/уровню образования и конкретным потребностям в навыках, можно понимать под профессией использование навыков как в настоящем, так и в будущем. Основное преимущество заключается в функциональности, поскольку термин "профессия" широко известен, и большинство респондентов имеют представление о том, что подразумевается под этим термином.
Подход, основанный на текущих вакансиях	Работодатели спрашивают о текущих вакансиях и причинах открытия этих вакансий. В частности, вакансии, на которые трудно найти претендентов из-за отсутствия навыков и компетенций, могут служить прогнозирующим показателем пробелов в знаниях, навыках и потребностях. Такой подход обеспечивает своевременную подачу информации о потребностях работодателей в навыках и обеспечивает наиболее оперативный способ оценки текущих потребностей предприятий. Обычно включаются вопросы о ближайших вакансиях на будущее, но данные не всегда достоверны.
Подход, основанный на навыках	Основная задача состоит в том, чтобы узнать об использовании конкретных навыков. Респонденты обычно оценивают ответы по шкале либо с точки зрения важности, либо с точки зрения частоты. Работодатели должны узнать эту информацию, возможно, не путем прямого наблюдения за деятельностью сотрудников, а условий труда (организация труда, производственный процесс и т.д.), из которых вытекают потребности в навыках. Основная проблема такого подхода заключается в том, что список навыков должен быть довольно базовым и общим, что исключает изучение профессиональных навыков.
Подход, основанный на профессиональной подготовке	Здесь описывается образовательная деятельность предприятий, которая предоставляет информацию о потребностях в навыках, как в настоящем, так и в будущем, исходя из текущих и планируемых учебных мероприятий. По очевидным причинам учебные мероприятия ориентированы на сотрудников, уже работающих на предприятии и недавно нанятых сотрудников.
Задачный подход	Этот подход основан на идее тесной связи навыков и задач, поскольку сотрудники используют навыки, выполняя определенные задачи. В рабочем порядке работодатели спрашивают о задачах, выполняемых конкретным сотрудником (обычно данные задачи определяются соответствующей профессией), и это дает характеристику навыков, необходимых для адекватного выполнения задач. Принято считать, что задачный подход имеет то преимущество, что работодателям легче думать с точки зрения производственных процессов, задач, которые необходимо выполнить, и целей, которых необходимо достичь.

Точное название опроса выбирается в зависимости от выбранного аналитического подхода.

Типичный опрос работодателей в качестве основного источника информации обычно опираются на "подход, основанный на навыках", с вопросами об использовании навыков. Однако необходимо принять решение о том какую типологию навыков и какие профессии включать. Примеры включают типовые вопросники ЕФО/МОТ/СЕДЕФОП, анкету СЕДЕФОП и анкету Всемирного банка. Основной раздел о навыках дополняется другими разделами для сбора информации о профессиональной структуре рабочей силы (включая основные демографические данные и уровни образования); опыт повторного найма (деятельность по найму и вакансии); и образовательная деятельность (тип и интенсивность образовательной деятельности).

¹ Профессиональная деятельность определяется как "набор рабочих мест, основные задачи и обязанности которых характеризуются высокой степенью сходства". Наиболее распространенной классификацией профессий является Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ), разработанная и пересмотренная МОТ (последний раз в 2008 году). Недавно разработанной альтернативой МСКЗ является Европейская многоязычная классификация навыков, компетенций, квалификаций и профессий (ЕСКО) Европейского союза, но работа над ней еще не завершена. Для получения дополнительной информации см. <https://ec.europa.eu/esco/porta>



ТИПЫ ИССЛЕДУЕМЫХ НАВЫКОВ

При опросе работодателей о навыках, необходимых для компаний, особое внимание следует уделить терминологии. Навык определяется как способность применять знания и умения для выполнения задач и решения проблем, связанных с трудовой деятельностью. Таким образом, этот термин относится к когнитивным, практическим и социальным аспектам, а также может восприниматься как врожденный талант. Провести оценку навыков нелегко, поскольку не существует стандартной международной типологии или структуры для описания навыков, требуемых на предприятии. Действительно, многочисленные перечни навыков и способностей были определены как необходимые для достижения результатов, удержания на рабочем месте и продвижения по службе. Однако большинство из этих перечней используют общий подход, который акцентирует внимание на развитии смежных общих навыков, необходимых для большинства работ (так называемые "навыки для трудоустройства"). Типология навыков, которые рассматриваются или используются в опросах работодателей, приведена в таблице 2.

Таблица 2: ТИПОЛОГИЯ НАВЫКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

ТИП	ОПИСАНИЕ
Базовые/фундаментальные навыки (иногда именуемые основными/когнитивными навыками)	Широко рассматриваемые как часть основных или когнитивных навыков, данные навыки являются основополагающими для дальнейшего обучения и позволяют людям формировать новые навыки, такие как чтение, письмо и счет. Некоторые включают в эту группу информационные технологии (ИТ), иностранные языки и навыки обучения, поскольку в современном мире они необходимы для непрерывного образования.
Профессиональные /или технические навыки	Специальные навыки, знания или ноу-хау, необходимые для выполнения как теоретических, так и практических конкретных обязанностей, и задач, иногда связанных с использованием специальной техники или технологий.
Навыки для трудоустройства («мягкие»/общие навыки)	Данные навыки не являются специфическими для определенной профессии или отрасли. Но для работы, образования и жизни необходимы такие навыки как, коммуникативные навыки, работа в команде и сотрудничество, способность к решению проблем, адаптивность, критическое мышление, креативность, урегулирование конфликтных ситуаций, тайм менеджмент, стрессоустойчивость и т.д. Некоторые включают в эту группу "навыки обучения".
Личностные качества/навыки	Данный тип включает в себя индивидуальные качества, влияющие на рабочие привычки, такие как честность, добросовестность, трудовая этика, надежность, лояльность, преданность, эгоизм, агрессивность, навязчивость.





ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Для разработки опроса работодателей можно использовать количественные или качественные методы исследования. Чаще всего количественный метод выбирается для количественной оценки отношений, мнений и поведения. В этом случае методы сбора данных хорошо структурированы и включают различные формы анкетирования, такие как онлайн-опросы, бумажные опросы, телефонные интервью или систематические наблюдения. Исследования населения берут за основу предприятия, от которых требуется информация - отбирается большая и репрезентативная выборка, чтобы обобщить результаты исследований.

Одним из ограничений при разработке выборки является отсутствие надежных и актуальных данных переписи населения (обычно берутся данные из статистических исследований) и адекватной структуры выборки.

Наличие полной и актуальной переписи облегчает отбор «случайной выборки», которая является наиболее адекватным методом статистического исследования.

Иногда качественный метод исследования выбирается для более глубокого понимания основных мотивов, убеждений и степени заинтересованности. В этом случае используются неструктурированные или полу структурированные методы исследования, такие как фокус-группы (групповые обсуждения), индивидуальные интервью и участие/наблюдения. В этом случае размер выборки гораздо меньше и не является показательным.

Наиболее эффективным способом применения количественного и качественного методов является их сочетание. В этом случае опрос обычно состоит из двух этапов; первый начинается с большого количественного (репрезентативного) опроса, а затем следует качественный опрос.

Важным преимуществом комбинированного метода является использование более чем одного аналитического подхода (т.е. сочетание подхода, основанного на навыках, профессионально ориентированного подхода и подхода, основанного на профессиональной подготовке), что помогает минимизировать недостатки одного из методов. Разработка и проведение опроса обычно включают в себя этапы, приведенные ниже.



- 1** Принятие решения о целях и сферах охвата: проверить наличие ресурсов и времени: к примеру, качественный метод исследования более дорогостоящий и затратный во времени. Несмотря на это, результаты обобщаются и широко применяются.
- 2** Принятие решения о выборке: для исследования популяции (по всему миру) требуется полная информация о действующих предприятиях в стране. Данные по исследованиям собираются статистическими институтами посредством обследований предприятий (перепись). Исследования могут охватывать все действующие предприятия (перепись) или репрезентативную выборку.
- 3** Принятие решения о частоте и непрерывности: результаты опросов становятся более ценными и надежными, если они проводятся регулярно, поскольку это позволяет выявить изменения с течением времени, помочь в мониторинге и оценке политики, а также помочь специалистам сделать выводы о причинно-следственных связях на основе полученных данных.
- 4** Определение целевых групп: по географической признаку (национальный, региональный, местный); по экономическому сектору (который включает в себя все или почти все предприятия, базирующиеся на Международной стандартной отраслевой классификации МСОК); по размеру предприятия (малое, среднее, крупное); по конкретным корректировкам опросов/целевых групп, согласно специфики страны (например, большой размер неформальной экономики, большая доля микро и малых предприятий, а также отраслевое/географическое разнообразие)
- 5** Вопросы по определению профессионального уровня для включения в опрос (1/2/3/4х-значные коды профессий, которые основываются на Международной стандартной классификации занятий, МСКЗ-2008); определение уровня образования (данные основываются на Международной стандартной классификации образования, МСКО- 2011); определение типологии навыков (как правило, отбираются базовые/основные, профессиональные/технические, навыки для трудоустройства/«мягкие» навыки, личностные качества.
- 6** Добавление информации о факторах, определяющих потребность в навыках: для лучшего понимания взаимосвязи между определенными элементами предприятия и профессионального уровня могут быть включены вопросы по бизнес стратегиям, такие как создание новых продуктов и услуг, новые методы работы, новые технологии и оборудования, рост конкуренции в целом, а также новые законодательные или нормативные требования.
- 7** Завершение сбора данных и анализ данных: по завершению разработки опроса работодателя необходимо провести пилотирование и полевые работы в соответствии с выбранным методом исследования. За сбором данных следует анализ данных (в основном в статистических программах, таких как STATA, SPSS или на базе бесплатного программного онлайн обеспечения, напр. QTAFI) и презентация результатов. По результатам опросов для более широкого одобрения и распространения могут быть организовать дискуссии.



ФАКТОРЫ УСПЕХА

Работодатели играют ключевую роль в успешном проведении опросов. Опросы, ориентированные на работодателей, должны быть хорошо спроектированы, чтобы побудить респондентов участвовать и получить высокий процент ответов и качественную информацию. Работодатели могут неохотно участвовать в опросах из-за нехватки времени или по соображениям конфиденциальности (отсутствует желание раскрывать информацию, которую считают важной для своего бизнеса, бояться конкурентов, фискальных органов или органов трудового контроля, или просто из-за культурных соображений). В развивающихся странах эта проблема еще более актуальна из-за отсутствия общепринятой практики участия в такого рода опросах и часто низкого уровня доверия к учреждениям государственного сектора. Существуют определенные стратегии, которые могут помочь снизить влияние вышеуказанных проблем:

- Установление контакта с представителями работодателя для установления доверительных и партнерских отношений. Очень важно иметь представление о соответствующих навыках для их развития и о навыках, которые ценятся в первую очередь.
- Разработка опросников совместно с работодателями (или их представителями). Очень важно включать четкие и простые вопросы для легкого понимания работодателями и предоставления ими соответствующей информации.
- Вопросник должен быть как можно более простым и коротким. Очень важно совместить потребность в данных (информации) и время, необходимое для ответа на вопросы анкеты.
- Разработка конкретных результатов, ориентированных на работодателей. Результаты опроса должны дать работодателю интересную и полезную информацию.
- Реализация действий для развития чувства "сопричастности" к данным у работодателей. Данные опроса и его результаты должны быть доступны, легко понятны и удобны для использования работодателями и широкой общественностью.



ПРИМЕРЫ

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ: ежегодно по запросу Комиссии по вопросам занятости и навыков Великобритании проводится "Исследование навыков работодателей (ИНР)", основу которого составляют 90 000 телефонных интервью с работодателями. Данное исследование дает полное представление о потребностях в профессиональных навыках и инвестициях в обучение, включая вакансии и нехватку профессиональных навыков, недостаточный уровень профессиональной подготовки сотрудников и найм выпускников учебных заведений и молодежи. С краткими результатами опроса работодателей 2015 года можно ознакомиться по ссылке: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/525449/UKC004_Summary_Report_May_.pdf.

Европейский центр развития профессионального образования (СЕДЕФОП) проводит общеевропейский опрос работодателей о потребностях в профессиональных навыках, который дает полное представление о потребностях в профессиональных навыках и инвестициях в обучение, включая вакансии, нехватку профессиональных навыков и недостаточный уровень профессиональной подготовки сотрудников. Руководство по разработке опроса работодателей см. на сайте <http://www.cedefop.europa.eu/node/11964>, а пилотный европейский опрос работодателей о потребностях в навыках - на сайте <http://www.cedefop.europa.eu/node/11966>. Более простым аналогом является "Европейский мониторинг вакансий", который собирает и регулярно распространяет информацию о вакансиях на европейском рынке труда <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955>

США: Каждый штат США каждые два года проводит опрос работодателей через Советы по подготовке трудовых ресурсов. В Вашингтоне Координационный совет по обучению и подготовке рабочей силы в сотрудничестве с Ассоциацией бизнеса Вашингтона и руководителями Торговой палаты Вашингтона проводит опрос работодателей, спрашивая их о проблемах найма, пробелах в навыках и практике обучения. См. "Вашингтонский опрос работодателей" на сайте <http://www.wtb.wa.gov/employersurvey.asp>.

Еще один "Опрос потребностей работодателей" проводится Ассоциацией советов по подготовке трудовых ресурсов Северной Каролины: <https://www.nccommerce.com/Portals/11/Documents/Commission/2014%20Employer%20Needs%20Survey.pdf>

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: В рамках своих различных страновых программ или проектов, МОТ по просьбе многих стран поддерживает проведение опроса работодателей о потребностях в профессиональных навыках. Одним из таких примеров является проведенный в 2013 году в Камбодже опрос работодателей о потребностях в профессиональных навыках, который позволил получить информацию о нехватке профессиональных навыков и недостаточном уровне профессиональной подготовки на камбоджийском рынке труда. Более подробную информацию см. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_231862.pdf

Всемирный банк: В рамках программы "Навыки для трудоустройства и производительности труда" (STEP) Всемирный банк разработал и внедрил "Опросы для определения уровня навыков STEP" в качестве инструмента для оценки навыков с двух сторон: опрос работодателей и опрос домохозяйств. Для получения дополнительной информации см.

<http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/step/about>

СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

ЕФО-Седифоп-МОТ (2016 г.): Практическое руководство по обследованию навыков предприятий, том 5, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург (ожидается)



Информацию о нашей деятельности, возможностях трудоустройства и участия в тендерах, а также подробную библиографию по данному материалу можно найти на нашем сайте www.etf.europa.eu.

По другим вопросам, пожалуйста, обращайтесь:
Отдел по связям ЕФО
E info@etf.europa.eu
T +39 011 6302222
F +39 011 6302200

Уммухан Бардак, эксперт ЕФО
© Европейский фонд образования, 2017 г
Воспроизведение материала разрешено при условии указания ссылки на источник.
© Фотографии: ЕФО/ Мартина Смит; ЕФО/ Джоанна Энсти