

ПРОВАЙДЕРЫ УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

РАЗВИТИЕ БОЛЕЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА



Международная организация труда (МОТ) описывает государственные службы занятости (ГСЗ) как "обычно входящие в состав министерств труда или, реже, действующие как отдельные органы исполнительной власти. Они планируют и реализуют меры по активной и пассивной политике занятости на рынке труда, используемых для того, чтобы помочь работникам выйти на рынок труда, а также для облегчения последствий экономических преобразований и изменений на рынке труда. Для этого государственные службы занятости, как правило, предоставляют информацию о рынке труда, предлагают помощь в поиске работы и услуги по трудоустройству, выплачивают пособия по безработице и управляют различными программами рынка труда (помощь в вытеснении рабочей силы, профессиональная переподготовка, трудоустройство в государственных службах и т.д.). Государственные службы занятости должны предоставлять эти услуги как безработным, так и предприятиям".

Государственные службы занятости в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой сталкиваются с конкретными проблемами: они часто ограничены низким бюджетом, слабыми кадровыми ресурсами, низким охватом, и низкой долей рынка. Ограничения бюджета, безусловно, являются проблемой, но даже при нехватке средств можно добиться результатов за счет более точного планирования и более эффективных и действенных мер. Некоторые страны с большими бюджетами на самом деле показывают более низкие результаты, демонстрируя, что надлежащее управление (такое как стратегическое планирование с акцентом на результаты, многоуровневые партнерства и мониторинг) имеет важное значение для успеха. Частные службы занятости также вносят свой вклад в улучшение функционирования рынков труда, действуя либо как агентства по временному трудоустройству, либо как службы по найму и трудоустройству. Некоторые службы занятости взаимодействуют с государственными службами.

Содержание

// ЧЕМ ЗАНИМАЮТСЯ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

// ВИДЫ УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

// РОЛЬ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ И ПОДБОРЕ НАВЫКОВ

// ПРОБЛЕМЫ И ФАКТОРЫ УСПЕХА

// ПРИМЕРЫ

Неправительственные организации играют скорее вспомогательную, чем ведущую роль, предоставляя специализированные услуги для конкретных целевых групп. Помимо государственных, частных и неправительственных организаций, можно выделить четвертую категорию провайдеров услуг по трудоустройству — это центры профориентации и консультирования в школах и университетах.

Надлежащее консультирование и рекомендации помогают школьникам и студентам изучать востребованные области и соответствовать их индивидуальным талантам, а также помогают избежать риска безработицы или чрезмерной/неполной занятости в более позднем возрасте.



Существование и доля рынка частных служб занятости в странах с переходной экономикой и развивающихся странах, сильно отличаются. Существует тенденция к разработке специального регламента деятельности частных провайдеров услуг. Критерии качества часто являются условиями для аккредитации и сотрудничества с государственными организациями.

На диаграмме приведены типичные задачи, которые выполняют службы занятости во всем мире. Распределение задач (или интенсивность, с которой они выполняются) может варьироваться от страны к стране с учетом законодательной базы и социально-экономического контекста (например, количество безработных, их характеристика, динамика рынка труда, связь между пассивной и активной политикой занятости и т.д.).

ВИДЫ УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

ПОДБОР ВАКАНСИЙ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Государственные службы занятости работают над обеспечением эффективного подбора вакансий, найма и трудоустройства. Они работают с соискателями работы, чтобы зарегистрировать их для трудоустройства, и с работодателями, чтобы зарегистрировать вакансии.

ИНФОРМАЦИЯ О РЫНКЕ ТРУДА

Помимо подбора вакансий, государственные службы занятости собирают и анализируют информацию о рынке труда и предоставляют ее государственным органам, работодателям и профсоюзным организациям, учебным заведениям, соискателям работы и широкой общественности.

ПРОГРАММЫ РЫНКА ТРУДА

Информация о рынке труда содействует выявлению пробелов в профессиональных навыках на рынке труда для определения направлений по разработке конкретных мер воздействия на рынок труда.

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ ПОСОБИЙ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

Государственные службы занятости также занимаются администрированием пособий по безработице, если такие существуют



РОЛЬ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ И ПОДБОРЕ НАВЫКОВ

Прогнозирование и подбор являются основными функциями управления рынком труда. Традиционно центральную роль в подборе вакансий для соискателей играют службы занятости. Для эффективного решения этой задачи необходима достоверная информация о текущих и будущих изменениях на рынке труда. Поэтому последние десятилетия службы занятости, в основном государственные, все больше и больше вовлекаются в разработку достоверного мониторинга рынка труда и комплексных механизмов для создания интеллектуальной информации о навыках.

Прогнозирование потребностей в навыках включает в себя различные подходы и процедуры. Надежное прогнозирование должно быть основано на данных мониторинга. Это является основной составляющей, поскольку будущее развитие событий основывается на настоящем и не может быть в полной мере спрогнозировано без правильного понимания текущей ситуации. Административные данные, предоставляемые службами занятости и другими организациями о вакансиях, соискателях и результатах процесса подбора, могут способствовать лучшему пониманию текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках.

Поскольку службы занятости собирают и анализируют информацию о рынке труда "из первых рук" на национальном и местном уровнях, они могут направлять и влиять на образование и политику рынка труда. Как следствие, службы занятости играют ключевую роль в подборе. На институциональном или оперативном уровне (органы управления рынком труда, государственные службы занятости, органы или агентства по образованию и обучению) основная задача заключается в управлении, планировании и осуществлении деятельности, а также разработка

процессов подбора вакансий. Институциональный уровень может охватывать несколько уровней управления, административного и оперативного персонала, от национального органа до местных служб занятости или местных центров профориентации; задачи по планированию и управлению могут быть распределены по-разному между различными уровнями управления. Начиная с политического уровня, департаменты или министерства, отвечающие за вопросы рынка труда, разрабатывают политику и нормативные акты, устанавливают цели и выделяют ресурсы для реализации этих целей. На институциональном уровне это выражается в постоянном планировании, управлении, развитии инфраструктуры и персонала. Провайдеры услуг по трудоустройству (и обучению) соблюдают регламент, установленный вышестоящими органами, и играют решающую роль на местах в сборе информации о вакансиях, соискателях, рыночном спросе и т.д.

Улучшения в подборе кадров и прогнозировании необходимо рассматривать с точки зрения всей системы, где требуется укрепление потенциала и нововведений для обеспечения эффективной реализации политики на рынке труда. Различные уровни взаимосвязаны и взаимозависимы. С одной стороны, информация о текущем и будущем спросе и предложении на профессиональные навыки, собранная на оперативном уровне, должна поступать на более высокие уровни, где она может использоваться для разработки политики и систем. С другой стороны, более высокие уровни должны обеспечивать нормативно-правовую базу и инфраструктуру, необходимые для постоянной работы на нижних уровнях.

С годами основная функция подбора соискателей к вакансиям изменилась. Службы занятости развивались, укрепляли свой потенциал и выполняли новые функции на рынке труда. Основным изменением в подборе стало более акцентное внимание к навыкам. Это вызвало повышенный интерес к определению текущего и будущего спроса на навыки (например, более глубокое видение текущих и потенциальных компетенций рабочей силы и спроса со стороны компаний). Также изменились основные функции и набор услуг, предоставляемых соискателям. В настоящее время многие службы занятости проводят оценку и подтверждение навыков, активно работают над постоянной адаптацией навыков (подготовка и переподготовка) и тщательно отражают спрос на профессиональные навыки в своих услугах по профориентации (см. схему 1).

Полномочия и объем работы позволяют государственной службе занятости (ГСЗ) играть ведущую роль среди провайдеров услуг по трудоустройству. Юридически они отвечают за реализацию (иногда разработку) политики занятости и обслуживают своих клиентов (соискателей и работодателей) бесплатно. Стратегическое и операционное обоснование ГСЗ отличается как от частных агентств занятости, так и от НПО.

Ниже приводится типология служб занятости и их роли в обеспечении соответствия навыков (см. таблицу 1).



ДИАГРАММА 1: ФУНКЦИИ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ, КАСАЮЩИЕСЯ НАВЫКОВ



ТАБЛИЦА 1: ПРОВАЙДЕРЫ УСЛУГ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ПО ИХ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С СООТВЕТСТВИЕМ

ТИП СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ	Регистрация (вакансий и соискателей)	Прямой подбор вакансий для соискателей	Информация о рынке труда	Профориентация и консультации	Обучение по вопросам рынка труда
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖБЫ					
ГСЗ	**	**	**	*	*
Государственные центры по профориентации, не входящие в состав ГСЗ (А)	-	-	*	**	-
ЧАСТНЫЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ					
Частные посредники по трудоустройству	**	**	-	*	-
Службы по временному трудоустройству	**	**	*	*	*
Частные центры по профориентации и консультированию	-	-	*	**	-
НПО					
Организации, продвигающие интересы групп, которым грозит вытеснение с рынка труда	-	*	-	*	*

** САМАЯ ВАЖНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, *часто или иногда проводится, - редко проводятся или никогда не проводятся, (А) Центры по профориентации и консультации в школах и университетах



ПРОБЛЕМЫ И ФАКТОРЫ УСПЕХА

Когда речь заходит о том, что играет важную роль в подборе и прогнозировании, государственные службы занятости из стран с переходной экономикой и развивающихся стран сталкиваются с конкретными проблемами. Прекращение институционального развития является наиболее серьезной из них. Институты не получили дальнейшего развития с момента их основания, в основном из-за устаревшего законодательства и мандатов служб занятости, недостаточных ресурсов (бюджетных, инфраструктурных, кадровых) или текучести кадров (в том числе руководство).

Другая немало важная проблема заключается в их способности генерировать соответствующую информацию с точки зрения сбора, обработки и анализа данных. Многие ГСЗ не имеют соответствующей доли рынка, чтобы охватить общую динамику рабочей силы и экономического спроса (например, ограниченный охват базы данных вакансий и соискателей). Это означает, что они должны расширить способы сбора первичных данных и использовать другие источники информации. Это также подразумевает эффективное распространение информации среди компаний и частных лиц, чтобы в дальнейшем они могли принимать более обоснованные решения о развитии человеческих ресурсов, выборе профессии, карьеры и т.д.

Ряд инновационных подходов могут помочь в получении и распространении соответствующей информации о рынке труда. Службам занятости следует предусмотреть целостный подход,

охватывающий информационные потребности различных заинтересованных сторон на рынке труда, включая соответствующие каналы, источники информации, а также интеграцию и анализ данных для обеспечения значимого вклада в такие виды деятельности, как посредничество в трудоустройстве, активная политика на рынке труда, консультирование.

Технологический прогресс (электронные информационные инструменты) кардинально изменил способ сбора, обработки и распространения информации о вакансиях и предложениях рабочей силы. Цифровизация дает огромные возможности для модернизации коммуникационной и информационной деятельности, и предоставления услуг. Во многих странах государственные и частные службы занятости находятся в эпицентре этих изменений.

Установка и расширение сотрудничества со школами, предприятиями и местными субъектами облегчает сбор подробной информации о будущих выпускниках, профессиях и конкретных востребованных навыках, включая более достоверную информацию о местных и отраслевых особенностях. Процессы подбора становятся более эффективными в плане охвата и удовлетворения конкретных потребностей сообществ, компаний и отдельных лиц.



ПРИМЕРЫ

Хотя многие подходы, инструменты и методы подбора и прогнозирования навыков были опробованы и включены в работу служб занятости, реализация их успеха зависит от национальных условий.

Приведенные ниже примеры сосредоточены на включении функций прогнозирования навыков в основную работу, в разработку, совершенствование методологий, процессов и инструментов, используемых для передачи информации о навыках для лучшего согласования спроса и предложения.

Например, в Дании и Швеции национальные органы управления рынком труда собирают данные о потребностях работодателей и составляют прогнозы по спросу на профессиональные навыки в многоуровневой перспективе (на местном, региональном и национальном уровнях). В Южной Корее Министерство занятости и труда, в рамках сотрудничества с государственными и частными структурами открыло современные центры

профориентации и консультирования. Центры под названием Мир труда Кореи (Korea Job World Open) распространяют информацию и предоставляют услуги по профориентации, включая "реальное" тестирование по содержанию и задачам различных профессий. В 2012 году Турция в рамках программы «Навыки 10» (Skills 10) опробовала, а затем внедрила комплексный подход к выявлению и сопоставлению спроса. В этом примере показан вклад глобальной компании – Mapower Group – в определение глобальных тенденций в найме персонала и спроса на профессиональные навыки.

В руководстве, ссылка на которое приведена ниже, содержится больше страновых практических примеров, относящихся к данной теме.

ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016 г.): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Выпуск 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург.
Руководство доступно по ссылке:
http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol._4_Employment_service_providers





ШВЕЦИЯ- МЕТОД ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

С 1960-х годов в Швеции разработана и внедрена методология прогнозирования рынка труда. Государственная служба занятости Швеции (Arbetsförmedlingen) осуществляет эту работу на постоянной основе. Шведские ГСЗ имеют три уровня: Национальный совет по вопросам рынка труда, окружные советы по вопросам трудоустройства и 400 служб занятости по всей стране.

Расширение знаний о будущих тенденциях спроса и предложения профессиональных навыков имеет большое значение для ГСЗ. Данные знания обеспечивают надежную основу для стратегического планирования и разработки мер на рынке труда на национальном, региональном и местном уровнях, а также для укрепления контактов с работодателями и определения приоритетности специальных программ обучения в соответствии с имеющимся спросом.

Разработанный подход направлен на планомерное прогнозирование по всей стране и в течение определенного времени. Методология сочетает в себе прогнозирование тенденций национальной экономики, описание трудовой деятельности и трудовых ресурсов на региональном (областном, окружном) уровне и информацию, собранную у работодателей на местном уровне.

Целью опросов работодателей является получение обзора спроса на рабочую силу на местном, региональном и национальном рынке труда для формирования представления о будущих тенденциях в сфере занятости. Это также позволяет получить достоверную информацию о предстоящем найме персонала, которая в основном используется местными службами занятости, поскольку потребности местного рынка труда в найме персонала должны стать хорошим показателем для отраслей, которые планируют набор персонала, востребованных профессий и необходимых навыков. Также важно иметь представление о проблемах найма персонала и о том, какое влияние они могут оказать на местные и национальные рынки труда.

Также осуществляется прогнозирование предложения рабочей силы, которое входит в компетенцию окружных советов по трудоустройству и Национального совета по вопросам рынка труда. Данное прогнозирование зависит от точного прогноза численности населения, численности поступивших и закончивших обучение, а также от оценочных показатели относительно покидающих рынок труда (выход на пенсию, снижение трудовой деятельности).

Механизмы по сбору информации от работодателей включают:

Выборка работодателей: подход основан на выборке предприятий в сочетании с прогнозом на региональном уровне и определением основных отраслей промышленности. Опрашиваются предприятия, на которых работают более четырех сотрудников (сгруппированы следующим образом: от 5 до 19 сотрудников, от 20 до 49, от 50 до 99, от 100 до 199, от 200 до 499 и более 500). Проводится выборочный опрос рабочих мест с численностью от 5 до 99 сотрудников, но планируется опрос всех предприятий с численностью персонала более 100 человек (в более густонаселенных городских районах возникают некоторые трудности). Реестр компаний предоставляет основную информацию в этом процессе.

Для получения наиболее надежных результатов и использования сравнительного подхода, по всей стране используется метод стратифицированной случайной выборки с группировкой по отраслям и регионам. Чем больше число отраслей и регионов, тем больше размер выборки; в Швеции используется выборка из 14 000 предприятий (примерно 9,5 млн. жителей), при этом показатель не ответивших составляет около 15%. Каждая местная служба занятости должна связаться и провести опрос как минимум 25 предприятий. Местные службы занятости могут добавлять предприятия, которые они считают важными, не исключая при этом ни одного из первоначально запрошенных предприятий из местной выборки.

Опросники, рассылаемые по почте или личные интервью: специалисты должны решить, собирать ли данные с помощью опросников или интервью. Одним из преимуществ опросников является то, что они требуют, по сравнению с интервью, меньше затрат человеческих ресурсов, но информация, получаемая при прогнозировании, становится доступной только для ограниченного круга лиц внутри организации, а качество результатов значительно ниже.

Одним из больших преимуществ интервью является возможность установить или укрепить контакты между местными службами занятости и работодателями. Желательно, чтобы интервью проводилось на территории компании или по телефону. Рекомендуется провести личную встречу. Очень важно, чтобы опросники были хорошо протестированы, а также чтобы вопросы оставались неизменными в течение долгого времени для возможности создания статистических данных. Оптимально, чтобы вопросы были одинаковыми для всей страны, но можно включить дополнительные вопросы, предназначенные для конкретного региона.

Необходимо удостовериться что компания получает обратную связь, а также принять меры для развития чувства сопричастности к данным у работодателей. Очень важно, чтобы опрошенные предприятия получили хорошую обратную связь о результатах участия, поскольку это повысит их желание участвовать в будущем прогнозировании и повысит их заинтересованность в этом процессе. Для успешной работы по прогнозированию очень важна конфиденциальность.

<http://www.arbetsformedlingen.se/>

Текст взят и адаптирован из ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016 г.): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Том 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург.

ДАНИЯ: ПРОГРАММА «БАЛАНС РЫНКА ТРУДА»

Баланс рынка труда был разработан национальным органом Дании по вопросам рынка труда для оказания помощи муниципальным службам занятости в планировании мер по трудоустройству и обучению, а также консультированию соискателей работы. Политика занятости в Дании децентрализована: 4 региональные службы занятости занимаются анализом и информированием о тенденциях на региональных рынках труда; муниципальные службы/центры занятости предоставляют услуги по трудоустройству. О результатах баланса рынка информируются заинтересованные стороны на региональном уровне. Целью Баланса рынка труда является поддержка повседневной работы муниципальных служб/центров занятости и информирование о работе региональных служб занятости и других участников рынка труда. Баланс рынка труда преследует две цели: предоставление информации о ситуации с занятостью консультантам по профориентации в муниципальные службы занятости; и предоставление информации о ситуации с занятостью региональным службам занятости и их руководящим органам. Данная информация может послужить основой для мониторинга политики и мер в области занятости.

Баланс рынка труда состоит из трех компонентов: (1) национальный опрос работодателей; (2) модель рынка труда, использующая данные опроса, данные ГСЗ о зарегистрированных безработных и имеющихся вакансий, а также национальные статистические данные о занятости и текучести кадров на рынке труда; (3) интернет сервис, позволяющий пользователю легко определить профессии, в которых наблюдается нехватка рабочей силы или достаточное количество предложений рабочей силы.

Национальный опрос работодателей проводится дважды в год среди репрезентативной выборки действующих частных и государственных датских компаний. Опрос проводится Управлением рынка труда Дании по контракту с частной компанией. Данный орган анализирует ситуацию с наймом и нехватку рабочей силы, уделяя особое внимание проблемным аспектам, с которыми сталкиваются компании при найме сотрудников на определенные профессии. Опрос проводится примерно среди 20 000 отобранных компаний по 1100 специальностям, в результате чего получено около 14 000 достоверных ответов о нехватке рабочей силы.

Данные опроса используются в качестве исходных данных для модели регионального баланса, которая анализирует ситуацию по профессиям, сравнивая спрос, описанный в опросе, с предложением. Данные региональных служб занятости о безработице по профессиям служат косвенным источником информации о текущем предложении. Поскольку квалификации и профессии не всегда

полностью совпадают, данные о спросе подвергаются сквозному анализу, при котором данные по родственным профессиям присваиваются профессиям с наибольшим объемом работы. Например, нехватка электриков в строительной сфере будет отражена как хорошая возможность трудоустройства для электриков, независимо от того, существует ли нехватка электриков с общей квалификацией.

<http://brnordjylland.dk>

<http://www.brnordjylland.dk/Arbejdsmarkedsbalancen.aspx>

Текст адаптирован и взят из ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Выпуск 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург

КОРЕЯ: МИР ТРУДА

Министерство труда Кореи, Корейская служба занятости и информации (КСЗИ), Служба развития человеческих ресурсов Кореи и Корпорация по трудоустройству инвалидов установили партнерские отношения с широким кругом спонсоров из частного сектора для развития проекта Мир труда Кореи (Korea Job World), который открыт для посетителей с мая 2012 года и находится в шаговой доступности от остановок общественного транспорта и основных дорог Сеула.

Несоответствия между квалификацией работника и навыками, востребованными на рынке труда, можно предотвратить задолго до выхода молодого специалиста на рынок труда. Данное учреждение, предназначенное для школьников всех возрастов, предоставляет учащимся возможность понять смысл и ценность труда. Учащиеся получают точные и своевременные данные о рынке труда и сведения о профессиях от специалистов по профориентации. Все это делается для того, чтобы молодые люди располагали наилучшей информацией при планировании своей карьеры. Центр описывает себя как "место, где заветные мечты осуществляются [...] и будущее, которое вы себе представляете, становится реальностью".

В этом центре учащиеся могут поближе изучить более 100 профессий - от обычных до более сложных, а также получить помощь профессиональных консультантов в планировании карьеры, соответствующей их интересам и наклонностям. Для каждого ученика, чтобы получить наилучший опыт в изучении вопроса будущей карьеры, услуги предоставляются только по предварительной записи, в основном в рамках организованных школой выездов на предприятия, хотя родители также могут сопровождать своих детей индивидуально.

Мир труда в Корею представляет собой интересный, информативный, развлекательный и веселый выставочный зал, где молодежь всех возрастов имеет возможность узнать о мире труда, изучить широкий спектр вариантов карьеры и работы в интерактивном режиме. В зале есть специальные зоны и демонстрационные площадки (адаптированные для всех возрастов), включая кинозал, где учащиеся могут посмотреть реалистичные и

динамичные 4D-фильмы, дающие представление о широком спектре профессий и карьерных путей. Эти короткие интерактивные фильмы позволяют учащимся познакомиться с людьми, преодолевшими трудности и барьеры на пути к своей карьерной мечте. Они также могут отправиться в путешествие во времени, чтобы узнать больше о профессиях, определивших историю, а также о важных изменениях в технологии и ее влиянии на мир труда. Более 40 интерактивных инсталляций, представляющих более 60 профессий, дают подросткам возможность получить реальное представление о карьере в таких областях, как юридическая профессия, сфера обслуживания, культура, искусство и мультимедийный сектор, а также технические науки, медицина и сектор государственной службы. Выставочный зал предлагает различные возможности: уголок индивидуального тестирования, где можно пройти онлайн-тест по выявлению наклонностей и способностей; зона тестирования интересов в игровой форме; традиционная групповая консультация по профориентации для подростков; прибор для выявления талантов, который создает уникальную карту мозга для каждого учащегося.

https://koreajobworld.or.kr/usr/kr/jsp/common/FileDownload.jsp?fileName=20131115140419_1.pdf

Текст адаптирован и взят из ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Выпуск 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург

ТУРЦИЯ: НАВЫКИ 10 (UMEM BECERİ'10)

Министерство труда и социального обеспечения Турции совместно с государственными учреждениями, местных сообществами, социальными партнерами и предпринимателями частного бизнеса, запустило программу «Навыки 10» (на турецком языке Beceri'10) в 2011 году. Программа включает в себя развитие навыков и трудоустройство с подходом к многоуровневому управлению и ориентирована на работодателей и безработных как на конечных бенефициаров.

Рынок труда в Турции переживает динамичную трансформацию от производства к сфере услуг, технологические изменения, миграцию из сельской местности в города, при этом испытывает острую необходимость повышения уровня квалификации растущей рабочей силы с постоянно увеличивающимся контингентом молодежи. В то время как в 2012 году 2,7 миллиона человек были безработными (10,4% рабочей силы), фирмы сталкивались с трудностями найма квалифицированного персонала. Глобальный экономический кризис привел к сокращению рабочих мест, в основном среди неквалифицированных работников, и власти придали первостепенное значение созданию масштабной программы по решению проблемы несоответствия навыков и повышению квалификации рабочей силы.

Основными целями программы «Навыки'10» были решение проблемы несоответствия навыков, снижение уровня безработицы и решение проблемы нехватки квалифицированных кадров.

Инновационный подход объединил в себе исследования, определение краткосрочных потребностей в навыках на местном уровне, партнерский подход в рамках тесного сотрудничества с работодателями и полноценную кампанию по повышению осведомленности.

Программа охватывала четыре основных этапа:

- обновление оборудования в 140 школах для обучения с использованием современных технологий; подготовительные мероприятия включают в себя обновление учебного оборудования, пересмотр учебных программ и подготовку преподавателей;
- исследование потребностей в навыках в 24 городах;
- в соответствии со спросом проводятся курсы по профессиональной подготовке; фирмы подбирают стажеров для прохождения практики, а для обеспечения ответственности на местах создаются местные советы по управлению;
- трудоустройство на постоянную работы после окончания курсов и стажировок; стимулирования найма должно способствовать высокому уровню трудоустройства.
- В начале программы были установлены высокие цели: обучить 1 млн безработных (ежегодно 200 000), трудоустроить 90%, а также снизить уровень безработицы на 4% в течение 5 лет.

Фонд исследований экономической политики Турции (ФИЭПТ) и Союз торговых палат и товарных бирж (СТПТБ) провели анализ спроса на рынке труда в 19 пилотных провинциях, на которые приходится 75% занятости и 80% безработицы в Турции. Результаты подтвердили, что существует несоответствие между уровнем квалификации рабочей силы и спросом со стороны работодателей, при этом дефицит в таких профессиях, как металлообработка, сварка, текстиль и одежда. Одним из первых подготовительных мероприятий стала модернизация специализированных центров профессиональной подготовки (UMEM), которые проводят обучение для преподавателей. Турецкий центр занятости (İŞKUR) организовал обучение безработных в соответствии с выявленными потребностями, а дальнейшее трудоустройство было организовано посредством стимулов в виде снижения взносов в фонд социального страхования на срок до пяти лет.

Многоуровневый подход к управлению на национальном и местном уровнях является ценной практикой и может послужить институциональной основой для дальнейших программ по развитию навыков и занятости. Для достижения устойчивых результатов, необходимо развитие потенциала для предоставления востребованной подготовки, включая инвестиции в учебную инфраструктуру. Программа также сочетает в себе существующие меры по содействию в трудоустройстве, такие как стимулы для найма безработных женщин и молодых мужчин.

Тщательный мониторинг и постоянное совершенствование программы доказали свою важность. Первый период реализации программы показал, что основная проблема заключается не в вакансиях, а в поиске достаточного количества мотивированных безработных для участия в программе. После того, как первый опыт реализации показал, что некоторые профессиональные области не являются очень привлекательным вариантом карьеры для безработных, в программу были внесены некоторые изменения. Программа была усовершенствована с целью привлечения большего числа женщин, также был расширен спектр экономических секторов. К первоначальному анализу спроса на профессиональные навыки в обрабатывающей промышленности был добавлен дополнительный анализ спроса в сельском хозяйстве и сфере услуг.

www.beceri.org.tr

Текст адаптирован и взят из ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Выпуск 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург.

MANPOWERGROUP: ОПРОС ЧАСТНОГО АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ О НАЙМЕ И КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ManpowerGroup - частная многонациональная компания, предоставляющая услуги по трудоустройству и развитию человеческих ресурсов (подбор персонала, найм и оценка персонала, профессиональная подготовка, управление развитием карьерой, аутсорсинг и кадровый консалтинг). Компания работает более чем в 80 странах мира с наибольшим представительством в Европе и Америке, Австралии и Азии. Рынок труда и занятость являются ключевыми вопросами исследований ManpowerGroup. В основе работы компании лежит тесное сотрудничество с работодателями. Компания также уделяет большое внимание социальной ответственности и сотрудничает со многими НПО, ассоциациями, государственными службами занятости, а также региональными или местными органами власти в некоторых странах.

Основной целью исследований компании Manpower является поддержка как HR-менеджмента, так и процесса найма. Работодатели являются основными целевыми пользователями, хотя государственные службы занятости, правительства и другие государственные органы не исключаются.

Опросы работодателей являются ключевыми методологическими инструментами исследования трудовых ресурсов. Два регулярных опроса тесно связаны с потребностями в навыках и проблемам их соответствия:

- Исследование перспектив занятости рабочей силы - основным результатом которого является индекс перспектив чистой занятости;
- Исследование недостатка навыков

В дополнение к этим регулярным исследованиям,

Manpower проводит специальные исследования, которые способствуют лучшему пониманию поведения работодателей, их HR-стратегий и использования навыков. Также проводятся опросы сотрудников, направленные на изучение отношения к работе и поведения на рынке труда.

Опрос Manpower о перспективах занятости проводится ежеквартально, чтобы определить намерения работодателей увеличить или уменьшить число сотрудников. Исследование проводится уже 50 лет. Общая выборка является репрезентативной для каждой национальной экономики. Сезонные корректировки применяются в некоторых странах. Результаты отчетов публикуются в сопоставлении на международном, региональном или отраслевом уровнях (детализация на отраслевом уровне отличается в разных странах).

Исследование недостатка навыков - это ежегодный опрос работодателей, который проводится с 2006 года, и в ходе которого, работодателям задаются вопросы о любых трудностях, возникающих при приеме на работу; о невостребованных вакансиях; о потенциальном влиянии невостребованных вакансий на заинтересованные стороны, такие как клиенты и инвесторы; о любых причинах трудностей приема на работу (включая упоминание о нехватке "жестких" и "мягких" навыков) и любые стратегии, реализованные для преодоления нехватки навыков.

Manpower в рамках сотрудничества с государственными службами занятости и другими государственными органами, работает в разных странах как глобальная частная компания. Конкретная форма сотрудничества зависит от контекста страны, но обычно включает в себя помощь в поиске работы, профориентацию и профессиональную подготовку соискателей, а также обмен информацией о вакансиях.

Например, во Франции такое сотрудничество осуществляется на национальном и региональном уровне, где компания Manpower с 2003 года сотрудничает со службами занятости (Pôle-emploi, ранее ANPE) в рамках бессрочного соглашения, которое включает обязательство по совместной разработке общего регионального определения потребностей в наборе персонала и потенциала занятости, а также навыков, необходимых для понимания потребностей и проблем рынка труда. Обе организации обмениваются информацией о вакансиях, инструментах оценки и методах повышения способности к трудоустройству у соискателей, а также о мерах по обеспечению занятости, принятых государством, местными органами власти и социальными партнерами.

В Швеции программа Jobbstart является совместным проектом дочерних компаний Manpower и Telge, принадлежащие муниципалитету города Сёдертаље в Швеции. Программа Jobbstart направлена на трудоустройство иммигрантов (особенно иракской общины в Сёдертаље) и длительно безработных.

Услуги предоставляются от имени шведских государственных служб занятости и являются бесплатными для людей из целевых групп, зарегистрированных в качестве ищущих работу в ГСЗ. Поддержка включает в себя инструктаж по трудоустройству, профориентацию и консультирование. В процессе поиска работы связь с работодателями поддерживается через сеть профессиональных контактов компании Manpower.

Партнерские отношения могут работать по нескольким бизнес-моделям, включая сотрудничество с несколькими акционерами через совместные компании и сети.

В Великобритании с 2000 года действует совместная компания Working Links, объединяющая государственный сектор (компания Shareholder Executive под руководством Государственного секретаря по вопросам труда и пенсий), частный сектор (Manpower и Cargemini) и добровольный сектор (Mission Australia), объединяя навыки и опыт всех трех секторов. Эта инициатива направлена на социальную интеграцию уязвимых групп населения путем трудоустройства через поддержку в поиске работы, профессиональную подготовку и общественные услуги. Специализированные услуги также направлены на реинтеграцию бывших правонарушителей, молодежи и социально-неблагоприятных слоев населения. Компания Working Links является государственным исполнителем, несущий ответственность за деятельность программ в Англии, Шотландии и Уэльсе, включая государственную рабочую программу. Компания публикует ежеквартальный информационный бюллетень Pulse, показывающий наибольшие изменения в количестве вакансий по профессиям, географическим районам и местным органам власти на основе данных Управления национальной статистики в сочетании с большим опытом сотрудников Working Links.

Пример компании Manpower показывает, что частная компания может играть важную роль в механизмах соответствия в топовых сегментах рынка труда и в сегментах, которые обычно считаются сферой деятельности государственных служб занятости. Это длительно безработные и люди с ограниченными возможностями. Это хороший пример того, как государственно-частное партнерство может работать в сфере посредничества.

Глобальный характер компании позволяет ей проводить исследования и публиковать результаты и показатели, сопоставимые на международном уровне. Это может помочь работодателям и лицам, принимающим решения в государственном секторе, оценить свое положение в условиях мировой конкуренции.

Тесное сотрудничество с работодателями и клиентоориентированный подход обеспечивают использование результатов исследований для разработки стратегий предприятий в области HR и подбора кадров. Будучи частным агентством-посредником, ManpowerGroup имеет преимущество быть ближе к миру бизнеса, что позволяет ей использовать язык бизнеса и дает ценное понимание бизнес-процессов HR.

ManpowerGroup - Исследовательский центр.
<http://www.manpowergroup.com/research/research.cfm>

Текст адаптирован и взят из ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Том 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург.

СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

ЕФО-СЕДЕФОП-МОТ (2016): Роль провайдеров услуг по трудоустройству, Том 2, Руководство по прогнозированию спроса и предложения рабочей силы, Люксембург, доступен по ссылке:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol._4_Employment_service_providers

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.r

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

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