Вебинар ЕФО по ИЗМЕРЕНИЮ НЕСООТВЕТСТВИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ - 25 ноября 2021 г.

ИЗМЕРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И СОВОКУПНОГО НЕСООТВЕТСТВИЯ

с использование данных исследования профессиональных навыков взрослых и базы данных ОЭСР «Навыки для рабочих мест»

Гленда Квинтини
Старший экономист
Отдел по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства
Управление по вопросам труда, занятости и социальной защиты

OECD
BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES

Типы несоответствий и соответствующие источники данных @ ОЭСР

- Несоответствие на работе
- Соответствие навыков и квалификации сотрудника содержанию его/ее работы;
- Типы:
  - Несоответствие квалификаций: больше/меньше
  - Несоответствие навыков: больше/меньше
  - Несоответствие сферы образования
- Источники данных: Исследование компетенций взрослого населения (PIAAC)
- Последствия: для частных лиц и для фирм

- Несоответствие на рынке труда
- Соответствие квалификации и навыков рабочей силы спросу на рынке труда;
- Типы:
  - Дефицит
  - Избыток
- Источники данных: www.OECDSkillsforJobsdatabase.org
- Последствия: для фирм и для стран

НЕСООТВЕТСТВИЕ на работе: ЧТО ГОВОРИТ НАМ PIAAC?

Краткий обзор навыков взрослых

245 тысяч взрослых в 39 странах/экономиках

Размер выборки варьируются от минимум примерно 4500 до максимум почти 27300 человек.

Оценка грамотности, навыков счета и решения задач в высокотехнологичной среде

В ходе опроса справочная информация о взрослых была собрана примерно за 40 минут

В ходе опроса был собран ряд передаваемых навыков, таких как сотрудничество с другими людьми и организация своего времени, необходимых людям в их работе.

Более 1/3 работников не соответствуют в квалификациях

Работник имеет более высокую (более низкую) квалификацию, чем та, которая необходима для получения работы

- В среднем:
  - 21% сверхквалифицированных
  - 13% недостаточно квалифицированных

Источник: Исследование компетенций взрослого населения (PIAAC) (2012 г.)

Примерно 1/7 работников не соответствуют уровню грамотности

Работник имеет более высокий (более низкий) уровень компетенции, чем хорошо соответствующие работники

- В среднем:
  - 10% высококомпетентных
  - 4% недостаточно компетентных

Источник: Исследование компетенций взрослого населения (PIAAC) (2012 г.)

Около 4/10 работников не соответствуют в сфере образования

Самая высокая квалификация работника относится к сфере, не связанной с работой

- В среднем:
  - 39% несоответствий
  - 40% из них также не соответствовали в квалификации

Источник: Исследование компетенций взрослого населения (PIAAC) (2012 г.)

Совокупное НЕСООТВЕТСТВИЕ: ВЫВОДЫ ИЗ OECDSkillsforJobsdatabase.org

Как мы измеряем существующий дефицит и предстоящие изменения: база данных программы «Навыки для рабочих мест»

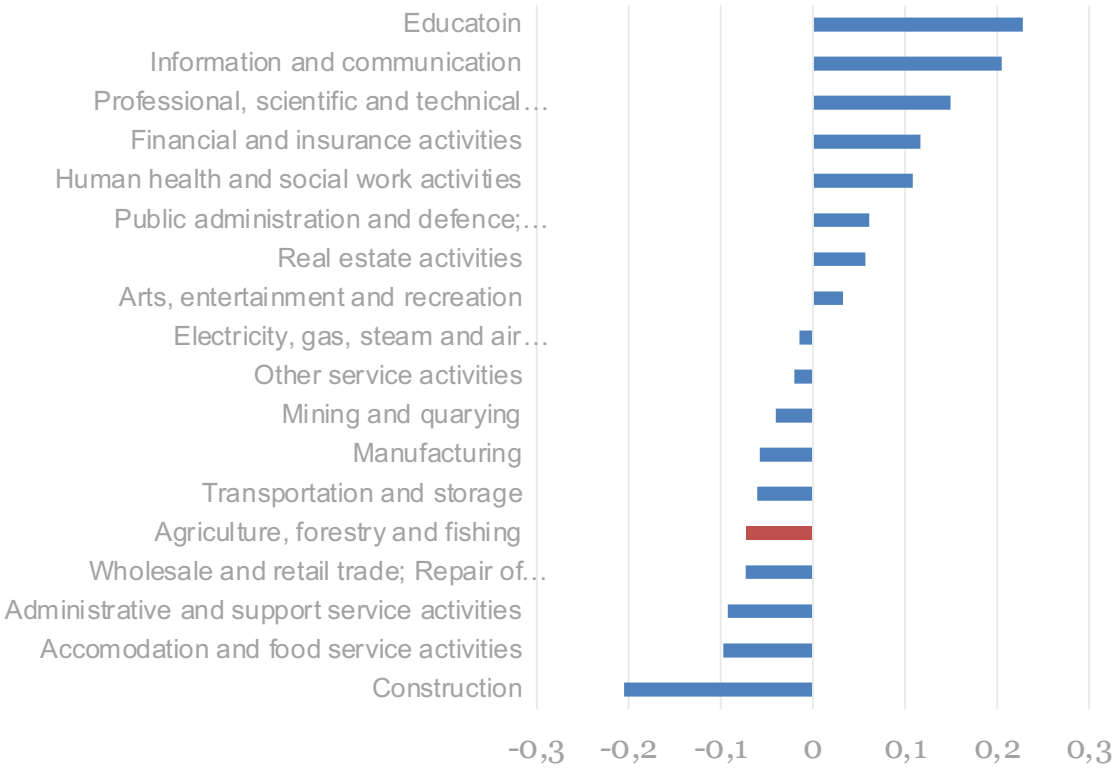
Объективная и сопоставимая информация

- Заработная плата
- Трудоустройство
- Безработица
- Отработанные часы
- Недостаточная квалификация

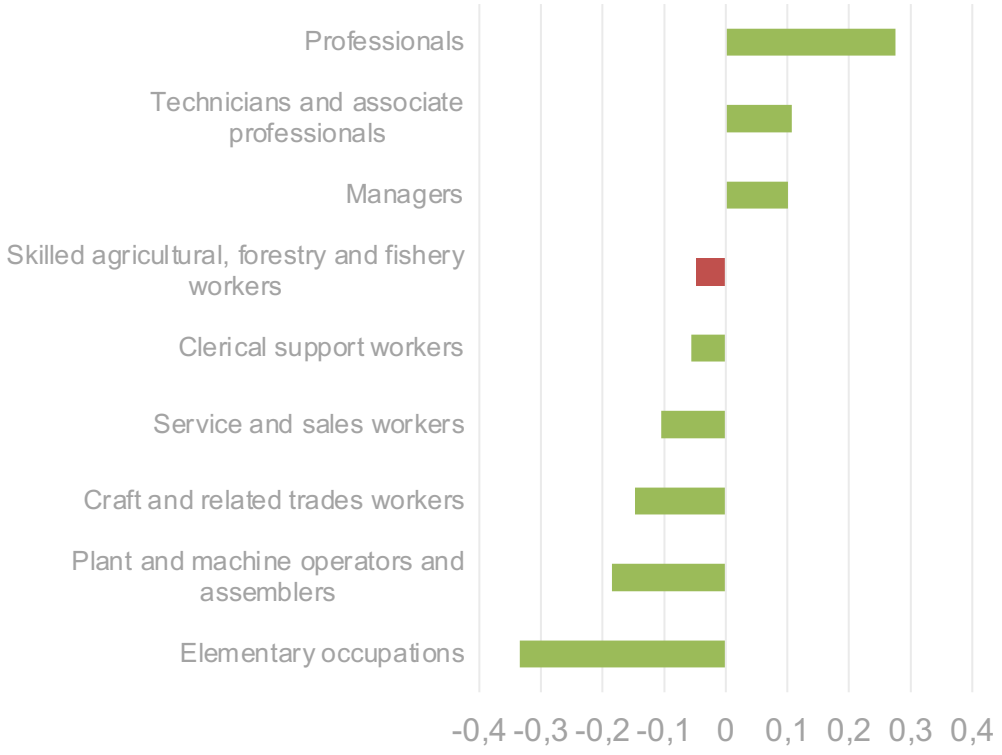
Навыки
Дефицит и избыток

Дефицит и избыток варьируются по секторам и профессиям

Дефицит и избыток по секторам деятельности



Дефицит и избыток по роду занятий



За суммарными данными мы можем выразить дисбаланс с точки зрения навыков, знаний и способностей

Навыки в избытке в большинстве стран

- Физическая сила, периферическое зрение, восприятие глубины, выносливость
- Ловкость рук, точность управления
- Машиностроение и технологии, пищевая промышленность, строительство зданий и сооружений

Недостающие навыки в большинстве стран

- Индуктивное и дедуктивное мышление, свободное владение идеями
- Надежность, лидерство, инициатива, сотрудничество
- Социальная восприимчивость
- Навыки STEM

Почему мы должны беспокоиться о дисбалансе навыков?

Цена бездействия высока

Для отдельных граждан

Более низкая заработная плата

Более низкая удовлетворенность работой

Риск потери работы и устаревания профессии

Для работодателей

Низкая производительность

Вакансии слишком долго остаются незаполненными

Задержки с внедрением технологий

Более высокая текучесть кадров и затраты на переподготовку

Для стран

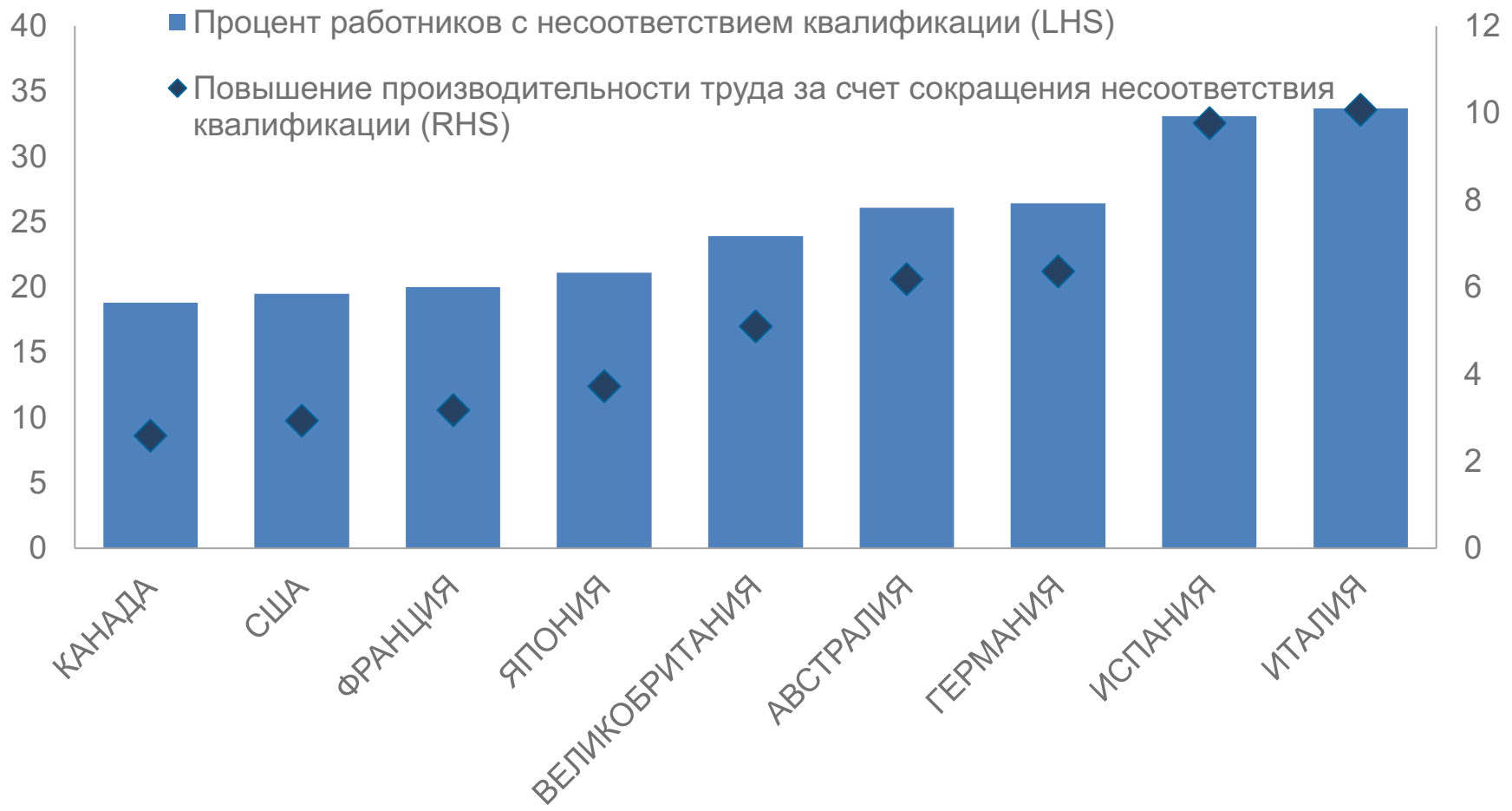
Меньшая конкурентоспособность

Более низкая совокупная производительность

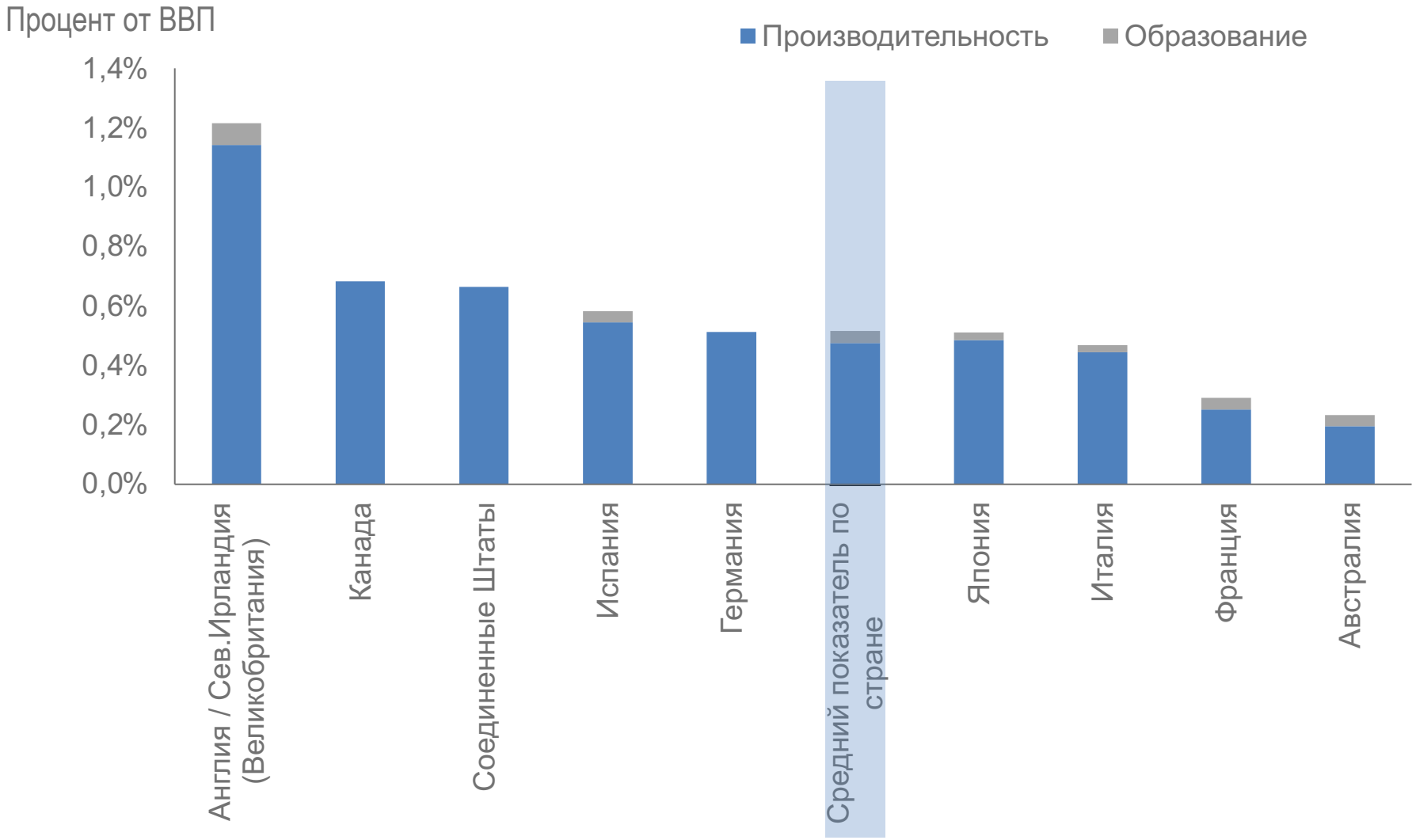
Невосполнимые затраты в системе навыков

Влияние несоответствия в квалификациях, навыках счёта и области обучения на заработную плату

Несоответствие грамотности и производительность



Стоимость несоответствия в сфере образования может составлять более 1% ВВП



Что мы знаем о причинах несоответствия?

Динамика рынка труда прогнозирует избыток квалификации

- Работники, снятые с должности или уволенные в связи с закрытием предприятий, с большей вероятностью будут считаться сверхквалифицированными специалистами при повторном трудоустройстве, чем работники, которые уволились сами
  - Эффект сильнее, если увольнение происходит во время роста безработицы
- Чем дольше время, проведенное без работы между двумя работами, тем выше риск избытка квалификации, то предполагает устаревание навыков

Что вызывает несоответствие в сфере образования?

- Насыщенность: слишком много выпускников по данной специальности и меньше рабочих мест в соответствующем секторе
  - Условно: Количество выпускников по специальности / Количество работников в этом секторе

Выпускники более насыщенных специальностей с большей вероятностью окажутся несоответствующими (*и* сверхквалифицированными)

- Возможность передачи навыков: навыки, полученные в данной области, могут быть переданы/оценены в других секторах
  - Условно: количество навыков, подходящих для данного сектора / Количество сфер образования, в которых наблюдается несоответствие, в данном секторе

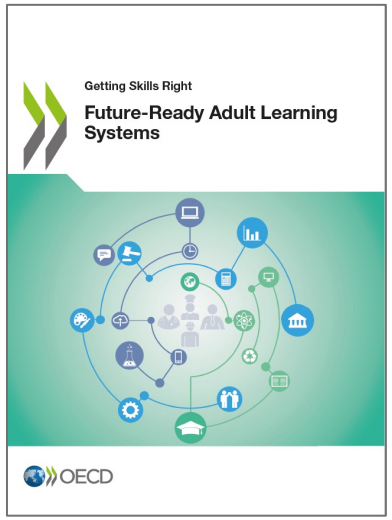
Выпускники из областей с большей возможностью применения навыков с большей вероятностью будут несоответствующими и сверхквалифицированными

Стратегические рекомендации

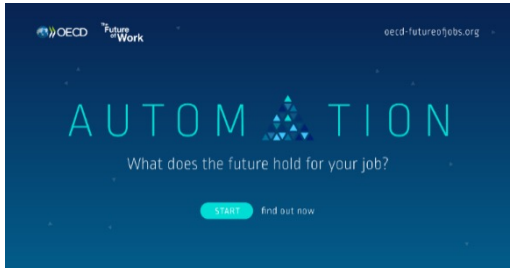
- Содействовать взаимосвязи предоставления образования и потребностей рынка труда
  - Системы оценки навыков и прогнозирования, связанные с определением вакансий;
  - Профориентация для молодежи и взрослого населения может помочь направить инвестиции в образование и обучение на приобретение необходимых навыков.
- Способствовать передаче навыков, чтобы несоответствие в сфере образования не приводило к избытку квалификации
  - Профессиональные рамки на основе компетентностного подхода;
  - Гибкие программы профессиональной переподготовки;
  - Прочные базовые навыки во всех направлениях образования и профессиональной подготовки.
- Поощрение фирм к обучению и развитию культуры накопления знаний:
  - Повышение внутренней гибкости для адаптации профессиональных задач к навыкам новых сотрудников;
  - Способствование лучшему распределению работников по задачам; а также
  - Стимулирование работников максимально полно использовать свои навыки на работе.

Спасибо

Контакты: Glenda.Quintini@OECD.org



Веб-сайт: http://www.oecd.org/employment/skills-and-work.htm

Блог:

www.oecdskillsforjobsdatabase.org