

Использование информации о рынке труда – прогнозирование навыков и рабочих мест, 15 февраля 2023

*DARYA – МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ
ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ (МОДУЛЬ 1)*

DARYA



Проект финансируется Европейским Союзом

Кратко о DARYA - Диалог и действия для умелой молодежи в Центральной Азии

- *Цель:* способствовать восстановлению после Covid в Центральной Азии, содействуя трудоустраиваемости молодых женщин и мужчин за счет инклюзивного и ориентированного на рынок труда развития навыков
- 5 стран Центральной Азии
- Акцент на региональный аспект– общий интерес стран, взаимное обучение, совместные наработки
- Участие всех ключевых групп стейкхолдеров в Центральной Азии
- Три тематических модуля
- 5 лет (2022-2027)





Модуль 1 - Мониторинг и оценка навыков и результатов образования/обучения

- Более достоверные данные о результатах образования и обучения/результатах на рынке труда → повышение качества и актуальности образования и обучения

Преимущества Модуля 1:

Консолидированные информационные системы рынка труда и навыков

Способность использовать новые инструменты выявления навыков и трансформировать их в политические действия/меры и услуги по профориентации, активизации и развитию навыков

Международные сравнительные наборы данных о возможностях трудоустройства и переходе от учебы к работе

Деятельности Модуля 1:

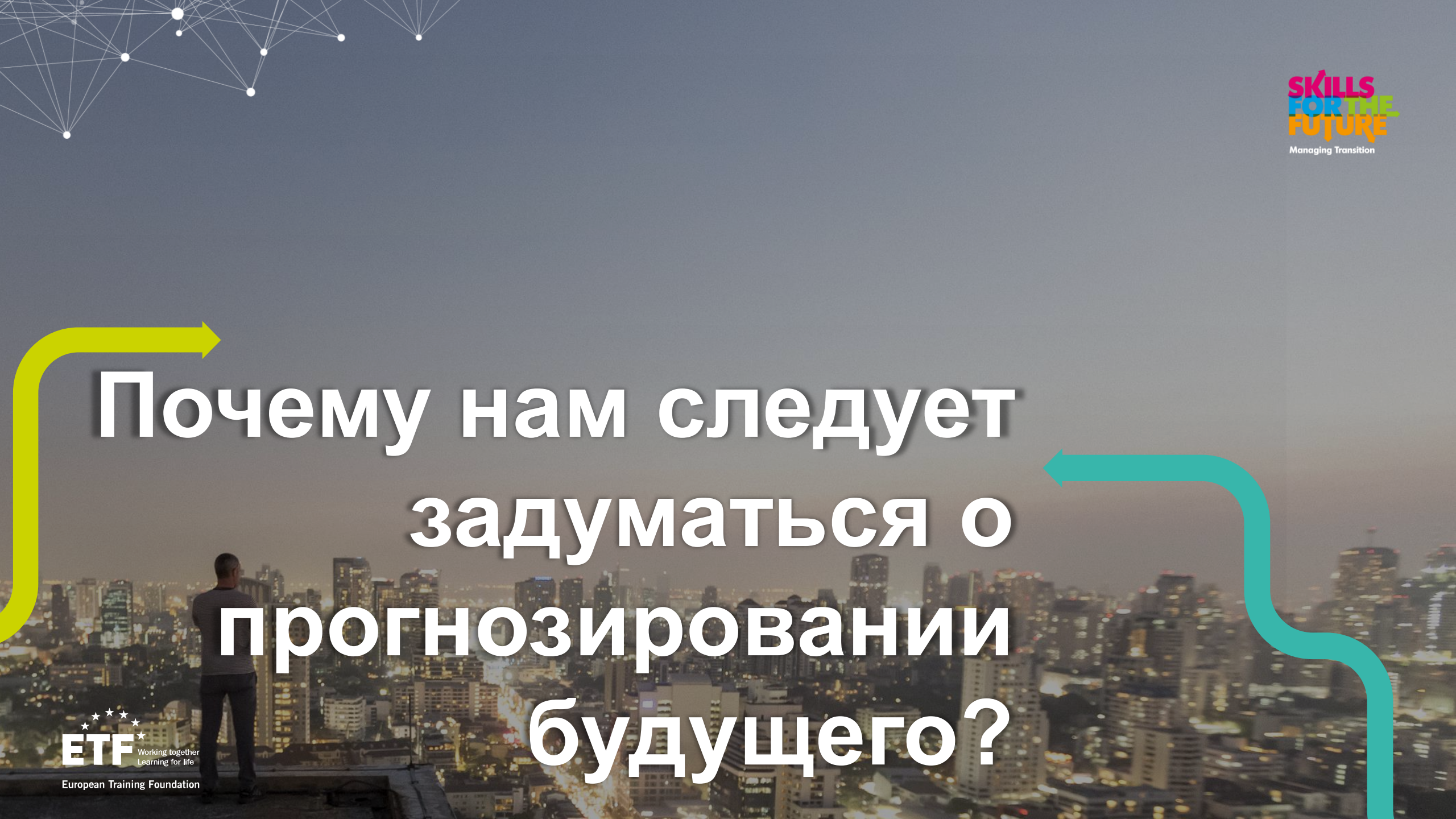
Ознакомление и взаимное обучение

Пилотирование

Создание доказательств

Почему важно прогнозирование навыков? Какие основные инструменты прогнозирования навыков применяются?

Франческа Россо, старший эксперт по рынку труда, ЕФО



Почему нам следует
задуматься о
прогнозировании
будущего?

Глобальные изменения затронут все страны



Техно прорыв/
нано технологии/
биотехнологии



Цифровизация/
облачные
хранилища/
интернет услуги



Искусственный
интеллект/
машинное
обучение
/робототехника



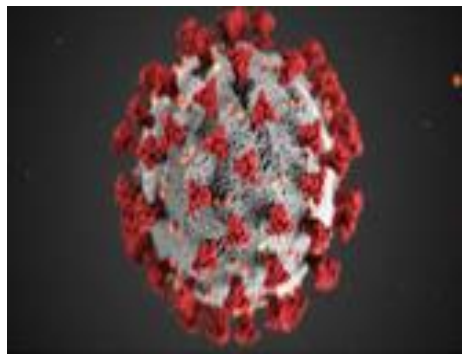
Большие данные/
мобильный
интернет/ майнинг
данных/обработка



Передовые
технологии/3D
моделирование/
материалы



Глобализация/
Торговая
конкуренция/Фин
ансовый кризис



Ковид-19/
Пандемии



Климатические
изменения/
Глобальное
потепление



Демография/
Миграция



Геополитика/
Войны/ новые
национальные
законодательства

Практически все связано.....



Общие тенденции, формирующие рынок труда

Сокращение рабочих мест из-за автоматизации

Изменения функционала рабочего процесса

Появление новых профессий

Поляризация работы: уменьшение средне специализированных работ и повышение низко- и высококвалифицированных работ

Сегментирование умственной работ

Изменение модели занятости и сокращение выплат, связанных с работой

Повсеместное растущее несоответствие навыков...

- ❑ Функционал работы меняется, и требования к необходимым навыкам тоже, но темпы изменений ускорились
- ❑ Растущее несоответствие навыков, несмотря на постоянно повышающийся уровень квалификации
- ❑ Некоторые вакансии остаются открытыми, в то время как многие остаются безработными с неполной занятостью/ незадействованными
- ❑ Типы несоответствия: количественные и/или качественные, горизонтальные, вертикальные, пробелы/избыток
- ❑ Влияние несоответствия навыков на отдельных людей, компанию, отрасли экономики и на экономику в целом



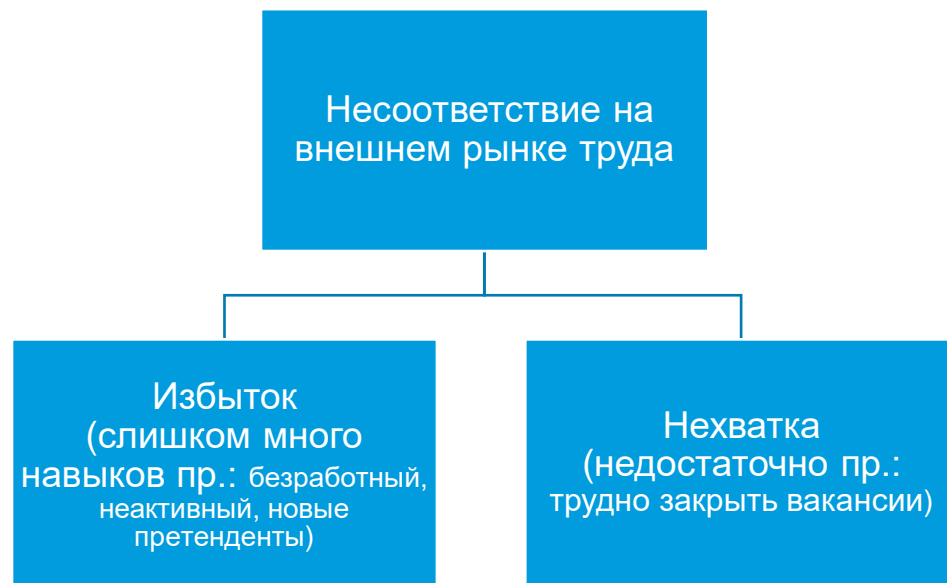
Концепции и определения

Нам необходимо прогнозировать навыки!

Определения

- **Оценка потребностей в навыках/ прогнозирование НАВЫКОВ:** все механизмы и инструменты для анализа текущего и будущего спроса и предложения рабочей силы и навыков в стране, секторе, регионе
- Инструменты оценки включают **анализ спроса** (экономическая активность) и **предложения** (характеристика населения и образования)
- **Основным ключом для любого анализа являются актуальные, достоверные, сопоставительные данные:** перепись, ИРТ (исследование рынка труда), бизнес статистика, обследования предприятий, мониторинг вакансий, образование/статистика обучения, другие обследования домашних хозяйств, национальные счета

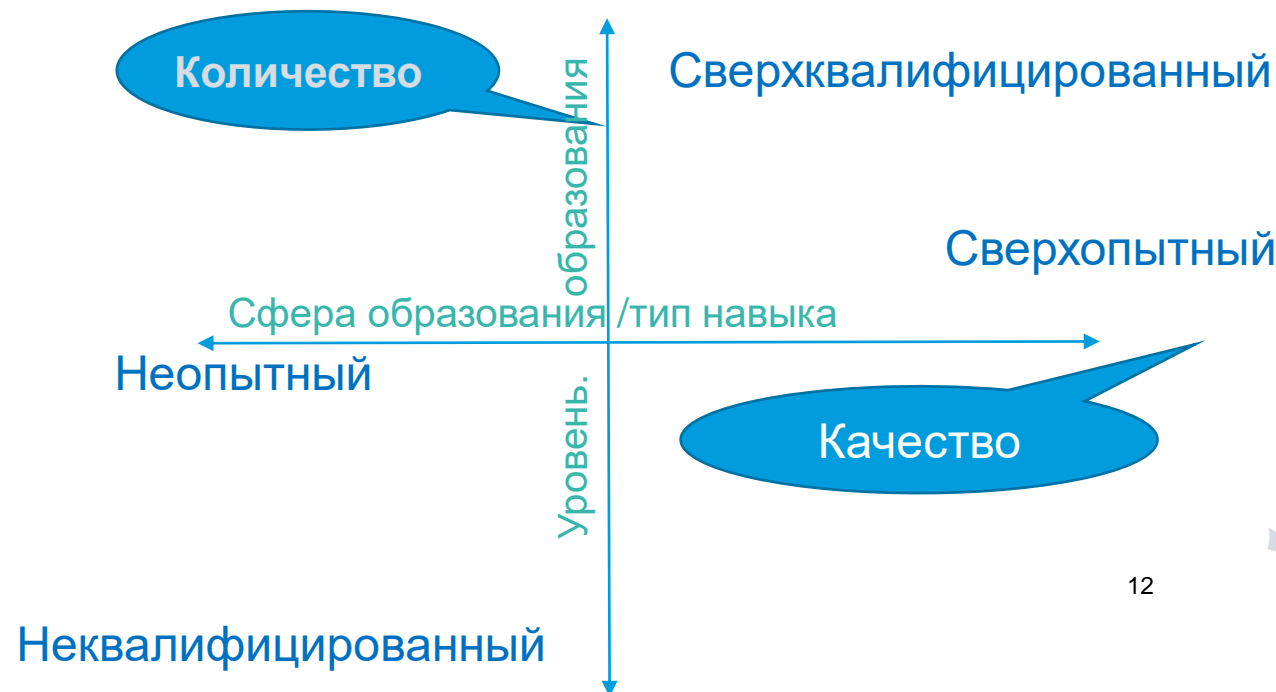
Концепция несоответствия навыков



Соответствие: о чем это?

Различные механизмы, инструменты и политика, предусмотренные для улучшения координации спроса и предложения в сфере образования и обучения (национальный/региональный/секторальный уровни)

Горизонтальное и вертикальное несоответствие



Ключевые вопросы

ВАЖНО!

Прежде чем начать любое исследование по выявлению необходимых навыков ответьте на следующие вопросы:



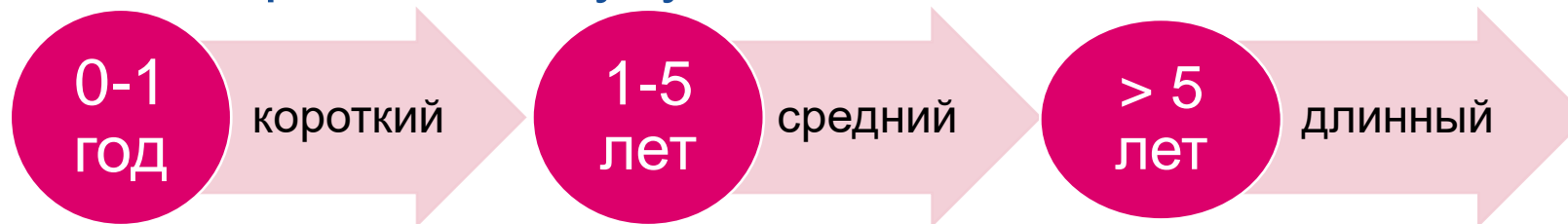
- ☑ Каковы цели/потребности вашей политики?
- ☑ Каковы цели вашего исследования? Что вы планируете выяснить?
- ☑ Кто будет основным пользователем полученной информации?
- ☑ Кто будет выполнять исследование, сбор данных, анализ?
- ☑ Какими финансовыми и человеческими ресурсами вы обладаете для выполнения исследования?
- ☑ Какие источники данных вам доступны?

Вы узнаете больше если ответите...

На каком уровне вы хотите провести исследование?

Макро	<ul style="list-style-type: none">- международный- национальный
Мезо	<ul style="list-style-type: none">- отрасль индустрии- региональный
Микро	<ul style="list-style-type: none">- предприятия- школы- заинтересованные группы

Какой временной промежуток исследования навыков вы преследуете: текущие потребности или прогноз на будущее?



Инструменты прогнозирования навыков

Основные инструменты определения навыков, востребованных на рынке труда

Основные инструменты ИРТ,
связанные с навыками

Опрос работодателей	Отраслевое исследование	Отслеживание выпускников
<ul style="list-style-type: none"> • На национальном, локальном и отраслевом уровне • Различные методы (в электронном или очном формате) • В основном адресовано на краткосрочные потребности в навыках/кадрах 	<ul style="list-style-type: none"> • Комбинация количественных и качественных методов • Сфокусировано на экономическом секторе • Во многом полагается на вовлеченность социальных партнёров • Поддерживает план развития отраслевого сектора 	<ul style="list-style-type: none"> • На национальном уровне и уровне образовательного учреждения • Предоставляет обратную связь по вопросам развития учебного плана, связи образования и работы, информирует потенциальных студентов, профориентация • Не всегда качественный результат
Количественный прогноз	Количественный прогноз	Качественные исследования
<ul style="list-style-type: none"> • Более долгосрочные горизонты • Официальные, на национальном уровне, количественные, основанные на моделях прогнозы • Комплексные прогнозы • Требуется надежных длинных рядов данных 	<ul style="list-style-type: none"> • Макро-уровневый и сценарный подход (группа экспертов, Delphi прогноз, сценарий) • Включает официальный количественный прогноз • Определяет основные факторы изменений, модули для вероятного развития, стратегическое решение и выбора линии поведения 	<ul style="list-style-type: none"> • Могут быть сфокусированы непосредственно на навыках • Могут принести больше понимания глубинных причин и процессов • В качестве дополнительного преимущества может способствовать вовлечению участников • Частичные

Уровни и временные промежутки для анализа потребности навыков



Основные источники данных

Исследование проблемы занятости населения

- Обширная информация
- Регулярные (временные промежутки)
- Структурированная (по полу, возрасту, образованию, роду деятельности)
- Охватывает все домохозяйства из всех отраслей (формальный и неформальные)
- Важным вкладом является моделирование/прогнозирование
- дорогостоящие
- Небольшое количество для детальной разбивки

Опрос работодателей

- Информация о потребностях в навыках от первых лиц
- непосредственные пользователи/вовлеченность
- Простота проведения
- Связь с трендами бизнеса/ стратегия отдела по подбору персонала
- Может быть субъективным/предвзятым
- Усталость от опроса
- дорогостоящее
- Фокус на прибыли/ текущей ситуации
- Недостаточная надежность
- Нет информации о неработающих

Административные данные

- База данных компании
- Налоговые данные или данные социального обеспечения для связи/сопоставления
- Использование существующих данных - относительно дешево
- Отсутствие ошибки выборки - вероятность детальной разбивки
- Вопросы защиты данных
- Отсутствие/ смещенная информация о неформальной занятости

Реестр государственной службы занятости (РГСЗ)

- Административная (региональная/локальная) база данных
- Динамичная информация высокого качества по:
 - **Вакансиям** - требования к работе и квалификации, сектор-местонахождение рабочих мест
 - **Соискателям** (гендер, возраст, предыдущая работа, приоритет в выборе работы, аудит навыков)
- **Несоответствию навыков** (нехватка рабочей силы, препятствия, время заполнения вакансии)
- Необъективная/ неполная/ вводящая в заблуждение информация

В режиме реального времени /Большие данные

- (Оцифрованная) информация о дополнительных рабочих местах (спрос на навыки прокси сервера) или резюме (предложение на навыки)
- Информация на реальный момент времени или с небольшой временной задержкой
- Низкие затраты, нерегулярность
- Современный потенциал ИКТ
- Непроверенная надежность, необъективная информация
- Нет полных профилей навыков
- Этические вопросы

Другое (пр. отраслевой, отслеживание выпускников)

- Специализированные исследования
- Более низкие (или не систематические) затраты
- Подробная информация по отдельным подгруппам/отраслям /навыкам
- Понимание глубинных причин и процессов
- Может усилить взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Непрезентативный
- Риск излишнего внимания второстепенным вопросам
- Необоснованный

Главные провайдеры данных

Государственные статистические агентства

- перепись населения
- исследование рынка труда (ИРН) (включая специальные модули)
- опрос работодателей
- перепись предприятий
- статистика по образованию/обучению

Министерства

- (труда, экономики, торговли, образования, финансов, миграции)
- административная база данных
 - прогнозирование навыков
 - анализ рынка труда/образования

Реестр государственной службы занятости

- банк данных вакансий
- банк данных соискателей работы
- аудит навыков
- соответствие на основе компетенций

Исследовательские организации

- (университеты, научные центры, аналитические структуры)
- прогнозирование навыков
 - опрос работодателей
 - исследование отраслей

Другие участники

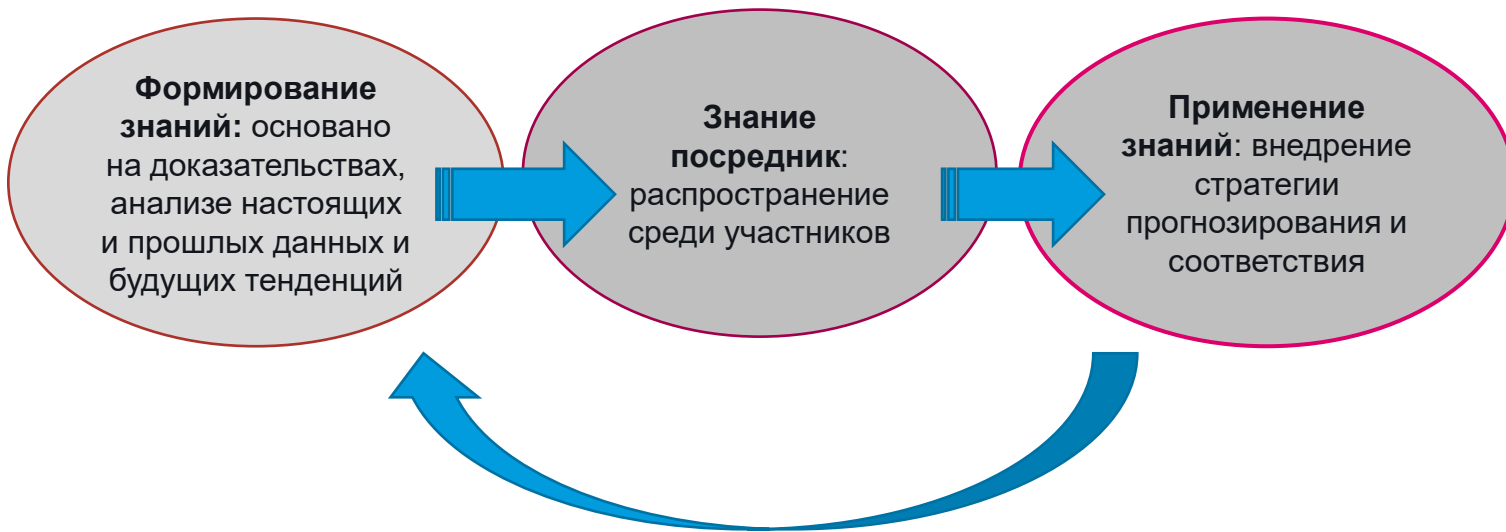
- (пр. Социальные партнёры, региональные наблюдатели)
- исследование отраслей
 - региональный анализ
 - исследование бизнеса

Интернет провайдеры

- онлайн вакансии / сайты по трудоустройству
- навыки, требуемые профессией, возникающие потребности в навыках – профиль навыков претендентов на работу
- работа на платформах/цифровая экономика

Что делать когда информация собрана?

Три основные функции прогнозирования и соответствия



Какая методология правильная?

Успех зависит от систематического и качественного взаимодействия и взаимовлияния этих компонентов (а не столько от одной методологии)

Как использовать инструменты прогнозирования и сопоставления для разработки политики?

Временной промежуток ▶ Уровни ▼	короткий (0-1 год)	средний (1-5 лет)	длинный (>5 лет)
Микро-уровень (люди, организации)	Информационно-справочные система (ГСЗ) План индивидуального развития (ГСЗ)	Обучение на рынке труда (безработные, превентивные меры) Социально ответственная реструктуризация	
Мезо - уровень (отрасли, регионы)	Обучение на рабочем месте Обучение ориентированное на запрос	Карьерное консультирование и профориентация Отраслевая и региональная (местная/пространственная) политика и стратегии	Реформа ПОО Системы НРК
Макро-уровень (макро экономика, национальный уровень)		Политика активного рынка труда Национальные стратегии в области развития человеческих ресурсов	Национальная стратегия трудоустройства, Стратегия непрерывного обучения

Факторы успеха

СОПРИЧАСТНОСТЬ И СОТРУДНИЧЕСТВО

Разработчики политики и другие заинтересованные стороны создают и используют информацию о потребностях в навыках

Реагирование на спрос

Эффективная структура управления и четко определенные цели;

Постоянное выявление информационных потребностей и пробелов;

Соответствующий аналитический потенциал (внутренний, внешний);

Предоставлять информацию, отвечающую потребностям пользователей; предоставлять информацию в ясной и простой форме, понятной пользователю;

Своевременные и обновленные данные и их оперативное распространение; постоянное взаимодействие с пользователями (механизм обратной связи);

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЯ И ВНЕДРЕНИИ ПОЛИТИКИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Правильное использование результатов (например, кратковременный спрос на навыки для обновления курсов непрерывного обучения, а не более долгосрочные стратегии);

Консультирование и советы, правильная интерпретация результатов, использование данных из нескольких источников при принятии решений

Основные вызовы/ трудности в мире

Прогнозирование необходимых навыков

- опыт
- ресурсы
- отсутствие интереса
- недостаточное вовлечение заинтересованных сторон
- недостаточная надежность

Переход выводов в политику действия

- длительная обработка данных;
- недостаточный охват/распространение информации;
- слишком технические результаты;
- слишком общая или недостаточная информация для планирования содержания образования и обучения

Источник: оценка скрининга стратегии и практики прогнозирования требуемых навыков и политика использования их в различных странах, проведенная ОЭСР, CEDEFOP, ЕФО и МОТ (2014-2016)

Примеры

Панорама навыков ЕС: портал о потребностях в навыках



EU Skills Panorama: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

USA O'Net Online: <https://www.onetonline.org/>

Франция: обсерватории различных уровней

1. Национальные: “французская стратегия” (широкий спектр доменов, включая прогноз на рынке труда, форсайт)

- ✓ Сеть “Emploi Competences”

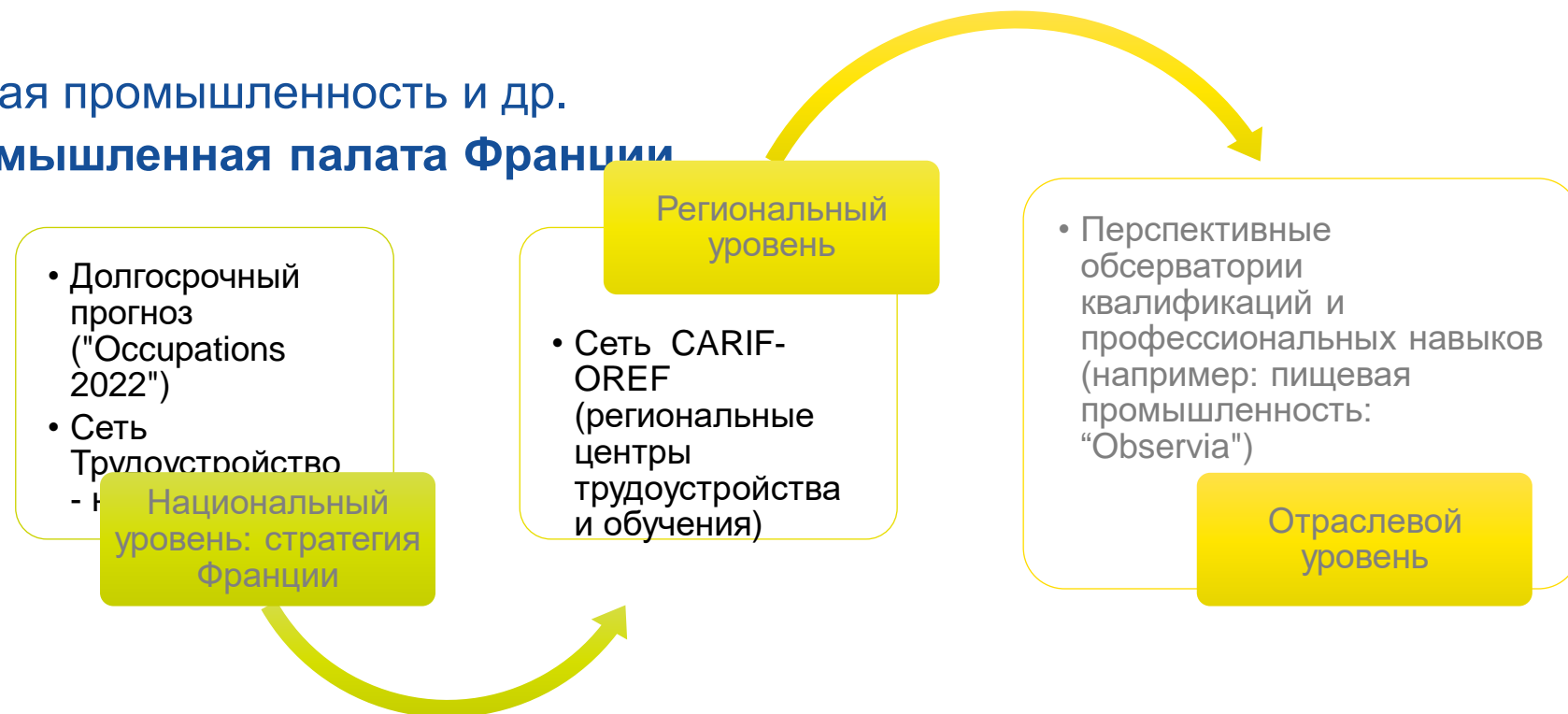
2. Региональные:

- ✓ “OREF”: региональный центр по трудоустройству (основан 1988)
- ✓ Сеть “CARIF-OREF” (основана 2011)

3. Отраслевые

- ✓ Металлургия, пищевая промышленность и др.

4. Палаты: Торгово-промышленная палата Франции



Методы ЕФО для анализа предполагаемых необходимых навыков по отраслям

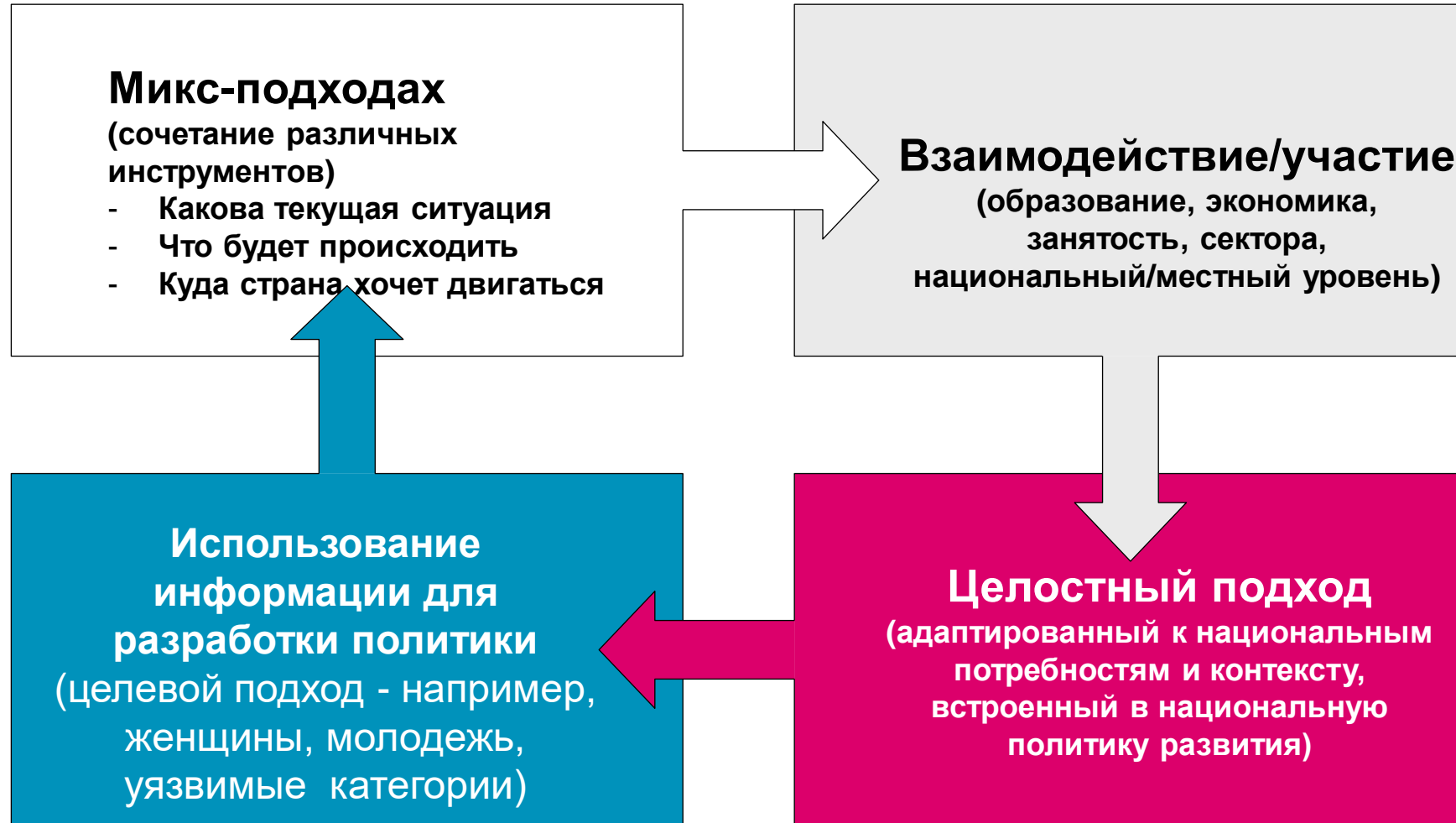
Определение отрасли NACE (статистическая система классификации экономической деятельности в ЕС): пр.: автомобилестроение NACE C-29 (производство автомобилей) and G-45 (продажа и ремонт)

- ❑ Кабинетные исследования и статистический анализ: анализ социально-экономических данных, статистика занятости в выбранной отрасли
- ❑ Текстовый анализ больших данных (патенты, научные работы, другие отчеты по политике, Википедия) для выявления тенденций в секторе.
- ❑ Семинары, совещания с участие >50 участников из конкретной отрасли, соответствующих институтов и ПОО
- ❑ Очные интервью с >20 компаниями, заинтересованными сторонами, исследователями



Заклучение


Прогнозирование и соответствие, наконец, о:





29


Что могут сделать страны?

 Лучше понимать и анализировать несоответствие навыков

 Определять методологии, которые могут предоставить значимую информацию и указания для стратегического планирования в области образования и обучения

 Лучше увязывать стратегии развития навыков с общими потребностями развития страны

 Повысить осведомленность о полезности и взаимодополняемости различных методологических инструментов и подходов.

 Что такое правильная методология?

СТАНДАРТНАЯ СТАТИСТИКА

- ✓ Опрос заинтересованных сторон
- ✓ Статистика реестра государственной службы занятости (вакансии и соискатели)
- ✓ Статистика предприятий
- ✓ Статистика образования
- ✓ Перепись населения
- ✓ Другие административные данные

ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ

- ✓ Опрос работодателей
- ✓ Отслеживание выпускников
- ✓ Качественные базы данных по навыкам
- ✓ Исследование потребностей отраслей
- ✓ Прогнозирование
- ✓ Мониторинг

ВТОРОСТЕПЕННЫЕ ИСТОЧНИКИ

- ✓ Международные базы данных

Информация и стратегия это часть системы

⚙️ Важно понимать, что вся информация и преобразования должна быть интегрированы в общую стратегию развития стран → они часть более широкой картины



Все акторы должны играть важную роль

▲ **Министерства образования, труда, отраслевые министерства:** формулируют комплексную политику и стратегии в области образования/занятости, отраслевую и региональную политику и стратегии и т.д.

Агенства по трудоустройству (государственные и частные) представляют информацию, оказывают поддержку, проводят профориентационную работу и т.д.

👤 **Провайдеры ПОО** вносят вклад в формирование стратегии, осуществляют реализацию курсов, профориентацию и т.д.

👥 **Социальные партнёры** участвуют в дебатах и планировании, обучении на рабочих местах и т.д.



БАЗОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. РУКОВОДСТВО ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ И ПРИВЕДЕНИЮ В СООТВЕТСТВИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА НАВЫКИ

ЕФО совместно с Cedefop и МОТ разработало шесть руководств по прогнозированию и приведению в соответствие спроса и предложения на навыки, которые были изданы в 2016 (см. ниже ссылки на руководства):

ETF-Cedefop-ILO (2016), Using labour market information - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 1, [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 1_Using_labour_market_information](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.1_Using_labour_market_information)

ETF-Cedefop-ILO (2016), Developing skills foresights, scenarios and forecasts - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 2, [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 2_Developing_skills_foresights](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.2_Developing_skills_foresights)

ETF-Cedefop-ILO (2016), Working at sectoral level - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 3, [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 3_Working_at_sectoral_level](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.3_Working_at_sectoral_level)

ETF-Cedefop-ILO (2015), The role of employment service providers - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 4, [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 4_Employment_service_providers](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.4_Employment_service_providers)

ETF-Cedefop-ILO (2017), Establishment Skills Surveys - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 5, [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 5_Establishment_skills_survey](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.5_Establishment_skills_survey)

ETF-Cedefop-ILO (2016), Carrying out tracer studies - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 6, [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol. 6_Tracer_studies](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Vol.6_Tracer_studies)

БАЗОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

2. МОДУЛИ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ И СООТВЕТСТВИЮ НАВЫКОВ

Основаны на вышеуказанных руководства. ЕФО разработал модули по обучению и небольшие версии этих изданий в виде краткого изложения. Работы можно найти по ссылкам ниже:

Employer surveys: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employer_surveys

LMIS: <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/LMIS>

Skills foresight: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Skills_foresight_emerging_labour_market_trends

Skills forecast: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Skills_forecasts

Tracer studies: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Tracer_studies

Employment services: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_service_providers

LM Observatories: <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Observatories>

Sector councils: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Sector-based_skills_anticipation

3. ЭЛЕКТРОННОЕ ПОСОБИЕ «НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ ПО ПРОГНОЗИРОВАНИЮ И СООТВЕТСТВИЮ НАВЫКОВ»

А Электронное пособие было разработано в 2019 и находится в открытом доступе онлайн [Skills Anticipation and Matching e-Toolkit | Open Space \(europa.eu\)](#). Пособие доступно любой стороне на условии регистрации на Open Space. Это курс для самостоятельного изучения, с дополнительными примерами практик и ресурсов, доступных непосредственно из модулей.

Ключевые индикаторы образования, навыков и занятости.

Мирча Бадеску, специалист по статистике развития человеческого капитала, ЕФО

ИНДИКАТОРЫ И ИХ СТРУКТУРА



**ПОЛИТИЧЕСКИЕ РЫЧАГИ И КОНТЕКСТЫ,
ФОРМИРУЮЩИЕ ПОЛИТИКУ В
ОБРАЗОВАНИИ**

полноценный индикатор в двух словах

**НАДЕЖНЫЙ/
ТОЧНЫЙ**
(Объективность и
проверка реальности)

СВОЕВРЕМЕННЫЙ/ТОЧНЫЙ
(календарь выпуска)

РЕЛЕВАНТНЫЙ/ПОНЯТНЫЙ
(Удовлетворение потребностей
пользователей)

ДОСТУПНЫЙ/ ОТСЛЕЖИВАЕМЫЙ
(Официальные источники)

Сбор данных: различные инструменты и источники

Зарегистрированные данные
в Министерствах и
ведомствах
(Сбор данных **UOE**)

Отдельные
опросы (например,
выпускников/компании)

Прокси-опросы
(**LFS/AES**)

Международные
крупномасштабные
исследования
(например: ПИЗА/ТИМСС)

Крупномасштабные международные исследования

Изложение международных тенденций **в сопоставимой форме** с учетом **специфики стран**

Использование международных рамок отчетности, охватывающих общие **проблемы и вопросы** политики

Однако это довольно **интенсивные и дорогостоящие мероприятия** с различными потребностями и специфическими настройками



КАК используются индикаторы?

ОТЧЕТНОСТЬ

Вклад в регулярную отчетность институтов ЕС
Информация о стране
Обмены с другими организациями

МОНИТОРИНГ

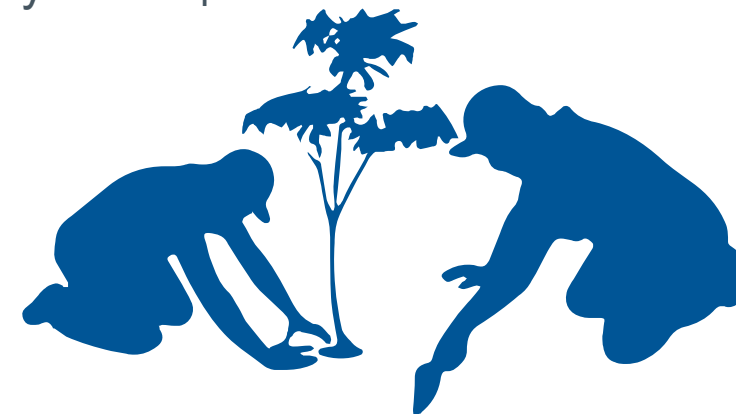
Вклад в мониторинг развития в различных областях

ПУБЛИКАЦИИ

Статистические отчеты
Тематические публикации
Публикации по странам

АНАЛИЗ

Тематические анализы
Межстрановые тематические публикации



БЕНЧМАРКИНГ- ПОЛЕЗНЫЙ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ **ИНСТРУМЕНТ**

Использование в качестве
инструмента поддержки
политики

для основанного на
фактических данных
видения и разработки
политики.

Использование
выбранных
индикаторов и
целей ЕС

Справочный
инструмент для
поддержки стран в
определении их
приоритетов и
направлений развития

ЦЕЛИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА в Образовании/обучении-2030

Базовые/основные навыки

Цифровые навыки

ОБРАЗОВАНИЕ/уход за детьми в раннем возрасте

рано выбывающие из образования

достижение третичного (высшего) уровня

Обучение на рабочем месте для выпускников ПоО

Участие взрослых в образовании

[Щелкните здесь для просмотра ДАННЫХ ПО СТРАНАМ](#)

15 летние обучающиеся имеют неуспеваемость



Образование и уход в раннем возрасте (возраст 3+)



Рано выбывшие из образования и обучения (возраст 18-24)



Цель: ниже 9%

Сейчас 9,9%

М



иностранного происхождения

Ж



коренные

Достижение третичного уровня (возраст 24-35)

ЦЕЛЬ -45%
Сейчас - 40,5%



Основные Индикаторы Образования , навыков и занятости

Образование и начальное профессиональное образование

Среднее/ожидаемое количество лет обучения
Воспитание и уход за детьми младшего возраста
Зачисление по уровню образования
(начальное/среднее/высшее)
Зачисление в систему ПОО: % в старших классах средней школы/в возрасте 15–24 лет
Рано выбывшие из системы образования/обучения
Достижение высшего уровня
Завершение средней школы

ПЕРЕХОД МОЛОДЁЖИ

Показатели бездеятельности/занятости/безработицы
Коэффициент безработицы среди молодежи
Молодежь, не имеющая работы/образования/обучения
Уровень трудоустройства недавних выпускников ПОО
Приверженность выпускников ПОО к обучению на рабочем месте
Мобильность выпускников ПОО

НАВЫКИ/ ЗАНЯТОСТЬ / НЕСООТВЕТСТВИЕ / ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Низкие достижения в чтении/математике/науке-15 лет
Низкие достижения в цифровых навыках-8-й класс
Навыки, имеющиеся у (активного) населения
Индикаторы несоответствия навыков
Бездеятельность/занятость/безработица
Взрослые, имеющие хотя бы базовые цифровые навыки
Обучение взрослых: всего/низкоквалифицированных/незанятых


Информационная система рынка труда в регионе Центральной Азии


Қазақстан

Казахстан стремится к ведению доказательной политики в социально-трудовой сфере




1 Агрегированные данные БНС АСПР РК

 Статистика труда и занятости

 Статистика национальных счетов

 Демографическая статистика

 Статистика уровня жизни

2 Данные информационных систем МТСЗН



16 информационных систем

 Занятость

 Трудовые отношения

 Миграция

 Пенсионное обеспечение

 Социальное страхование

 Социальная помощь и услуги



Цифровая экосистема занятости



Данные используются:

- Для ежегодного, ежеквартального мониторинга/анализа рынка труда
- В качестве оперативного источника данных по запросу
- В написании Национального Доклада по рынку труда



Цифровая карта семьи обеспечит выявление семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, для оказания поддержки в проактивном формате

Цифровая карта семьи




✓ Интеграция с информационными системами госорганов и организаций

✓ Объективный портрет услугополучателя

✓ Автоматическое определение потребностей в гос. мерах поддержки

✓ Проактивная социальная поддержки семьям с учетом их потребностей



Основные вопросы/проблемы, связанные с мониторингом рынка труда:

- Информационная безопасность баз данных
- Информационные системы не интегрированы со всеми государственными органами
- Данные с ИС ГО недостаточно персонифицированы, существуют ошибки в данных или полное их отсутствие
- Исходные данные не доступны, публикуется только ограниченный перечень отчетов
- Данные БНС АСПР РК собираются опросным путем поэтому полностью зависят от ответа респондента
- Данные БНС АСПР РК публикуются с задержкой, спустя 1,5 месяца после отчетного периода

Для обеспечения эффективности проводимых реформ необходимо создание альтернативной статистики по рынку труда

- ✓ Формирование единой базы данных госорганов
- ✓ Интеграция данных цифровой площадки трудоустройства: история трудоустройства, навыки и квалификации, личные предпочтения и ограничения для трудоустройства
- ✓ Интеграция личных данных из других источников (активность в социальных сетях, данные с мобильных устройств, о финансовых операциях)

Кыргызская Республика

Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики

Методика прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах утверждена постановлением Правительства КР от 26.03.2012 г. № 203

Расчетно-аналитический метод на основе макроэкономических показателей, стратегий социально-экономического развития Кыргызской Республики

В период на 2023-2027 годы, потребуются 125,8 тыс. специалистов. Наиболее востребованы специалисты в сфере здравоохранения, образования, сельского хозяйства, компьютерных технологий и предоставлении услуг. Самый низкий процент потребности отмечен в государственном управлении - 0,7%, в культуре и искусстве - 0,6%, а так же в финансовой деятельности - 0,8%.

Метод экспертной оценки на основе прямых опросов работодателей

В связи с ограниченными человеческими и финансовыми ресурсами территориальных отделов по содействию занятости с 2012 года второй метод используемой методики (опрос предприятий) не применялся



Основные вопросы/проблемы, связанные с мониторингом рынка труда

Проблемы при сборе данных:

- отсутствие функциональных обязанностей сотрудников министерств/ ведомств по ведению учета и анализа потребности в трудовых ресурсах (в разрезе профессий и квалификаций);
- в связи с отсутствием баз данных и прямых связей с предприятиями, предоставляемая министерствами и ведомствами информация не содержит количественных значений, т.е. дается список профессий и квалификаций без чисел;
- некоторые министерства и ведомства не предоставляют данные (в связи с их отсутствием).

Решение проблемы и следующие шаги

В 2019 году проведено апробирование Методологии анализа спроса на квалифицированную рабочую силу и Методологии планирования приема учащихся в учебные заведения профессионально-технического образования на основе выявленного спроса, которые были разработаны в 2018 году при поддержке Проекта Международной организации труда "Применение стратегии профессиональной подготовки кадров Группы двадцати: Партнерство Международной организации труда и Российской Федерации" (2-я фаза).

Апробирование проведено в Чуйской и Джалал-Абадской областях и в г.Бишкек.

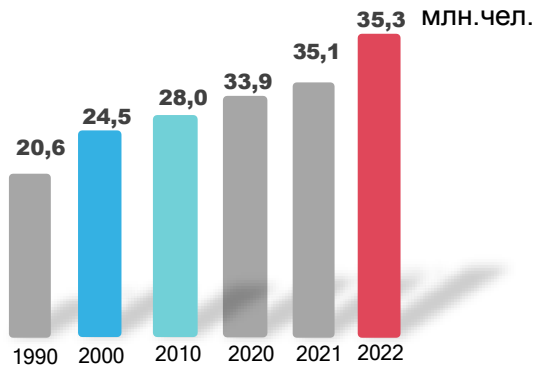
По утверждению внесено норма Методологии анализа спроса на квалифицированную рабочую силу и ее применении для разработки рекомендаций системам профессионального образования в проект ЗКР «О внесении изменений и дополнений в ЗКР «О содействии занятости населения», которое прошло третье чтение в феврале т.г. Жогорку Кеңеше Кыргызской Республики.

Ўзбекистан

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ДЕМОГРАФИИ*

ДЕМОГРАФИЯ

Население



50,4%

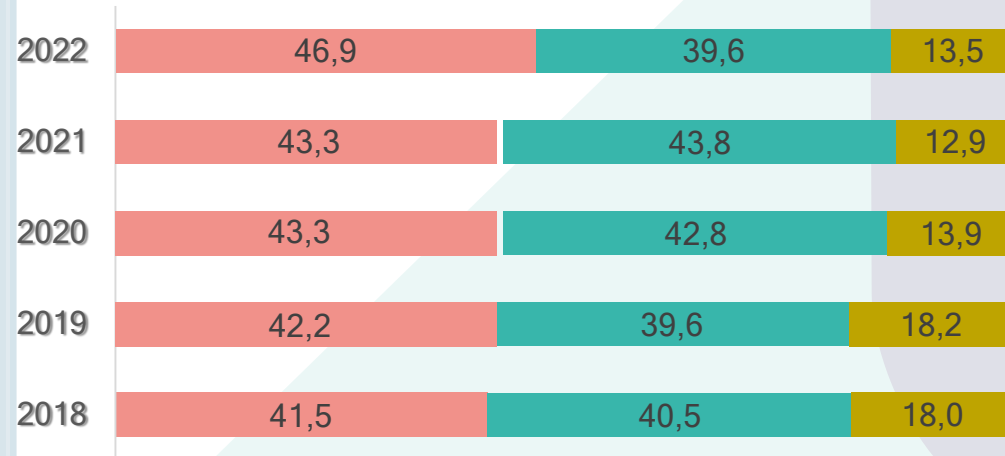
17,8 млн.чел.



49,6%

17,5 млн.чел.

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ



- Занятые в официальном секторе
- Занятые в неофициальном секторе
- Трудовые мигранты

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

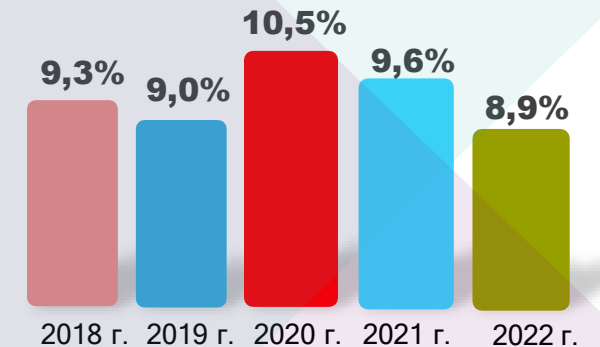


1,8-2,0 млн. чел.



16,9 млрд. дол.

УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ



женщины

12,4%



молодежь

13,7%



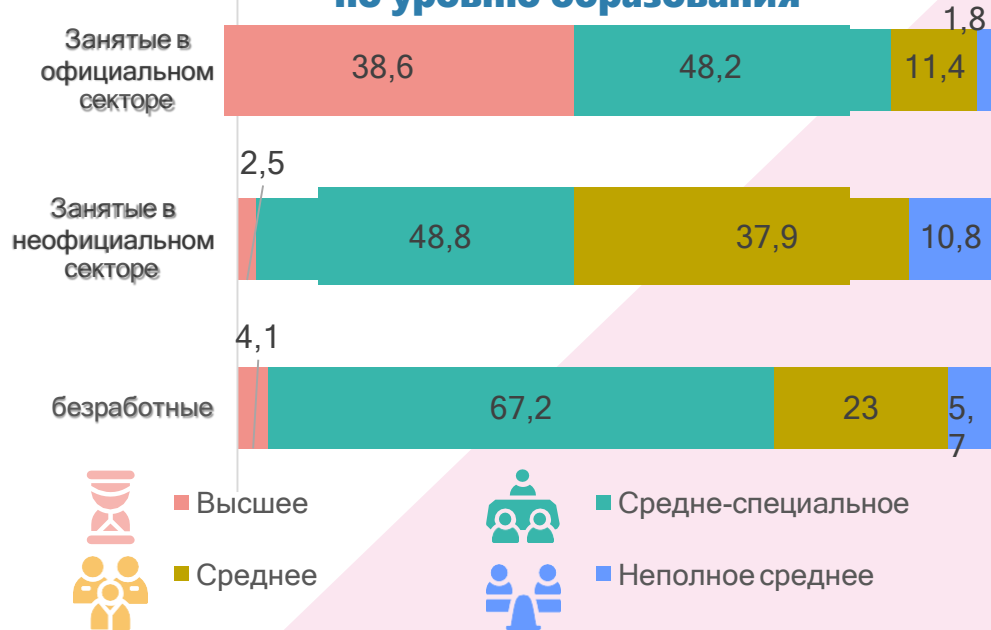
*Обследование рабочей силы, декабрь 2022 года

ПОКАЗАТЕЛИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РАЗРЕЗЕ ОТРАСЛЕЙ И ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ*

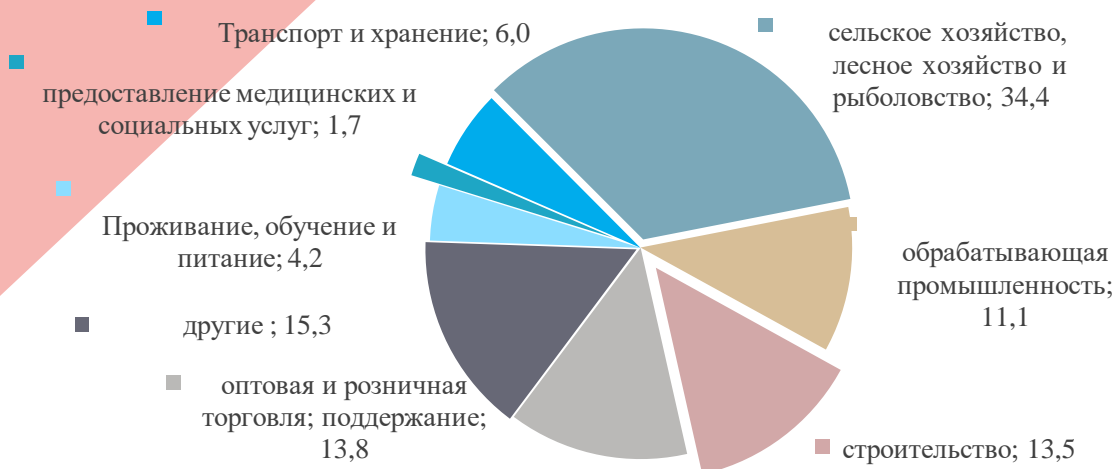
Отраслевая структура занятости в формальном секторе экономики, %



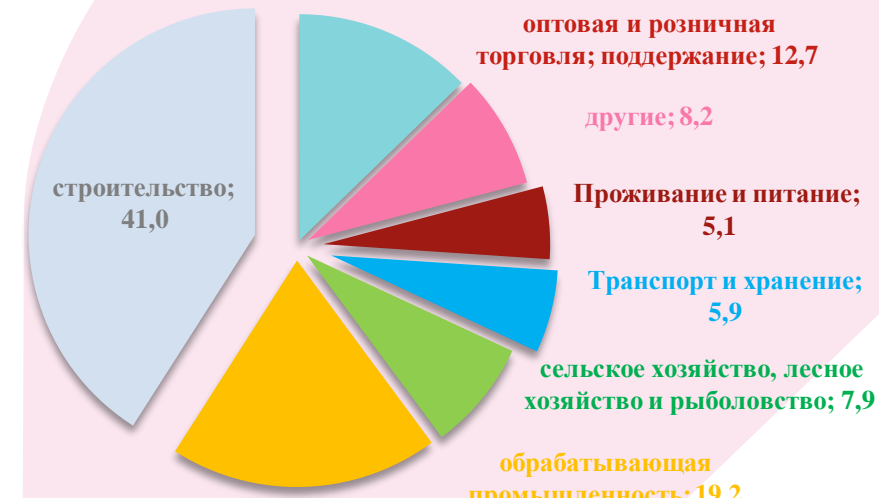
Распределение занятых и безработных по уровню образования



Отраслевая структура занятости в неформальном секторе экономики, %



Занятость мигрантов по отраслям экономики, %



*Обследование рабочей силы, декабрь 2022 года

ГЕНДЕРНЫЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ДИСПРОПОРЦИИ РЫНКА ТРУДА*

Основные показатели рынка труда в гендерном разрезе

МУЖЧИНЫ

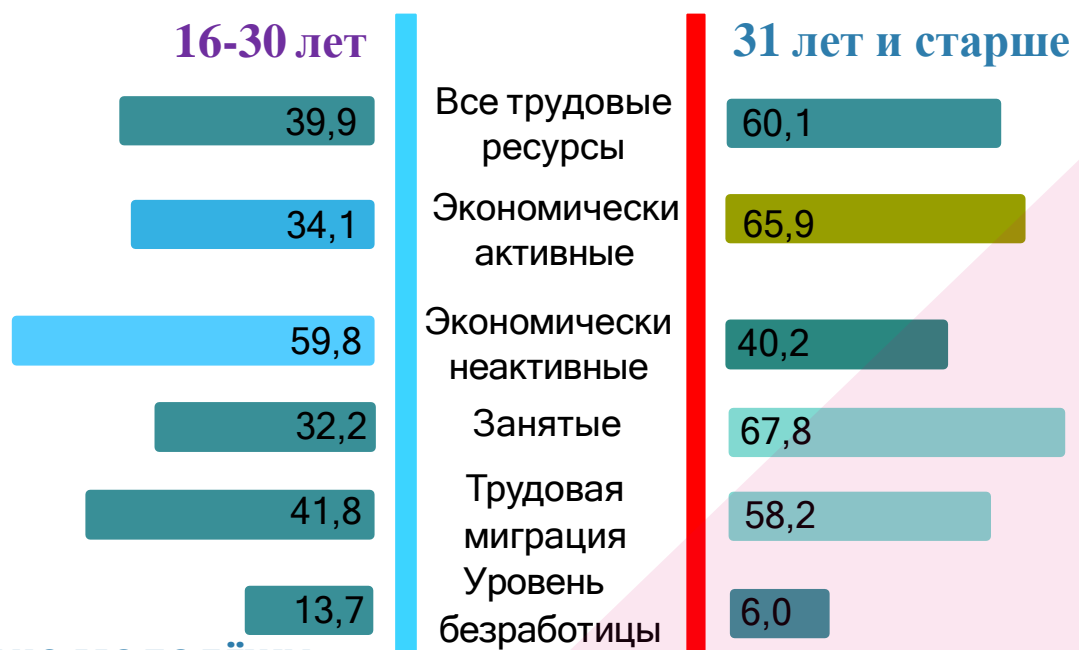
ЖЕНЩИНЫ



Основные показатели рынка труда по возрасту

16-30 лет

31 лет и старше

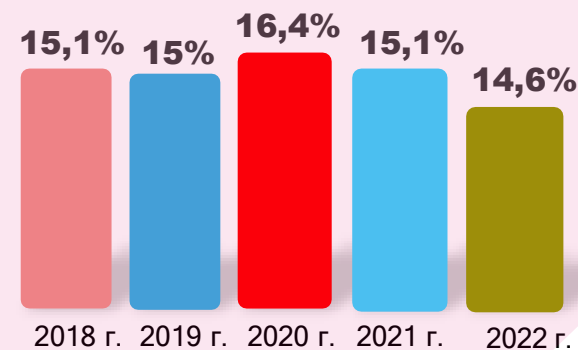


ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ ПО МНЕНИЮ МОЛОДЁЖИ

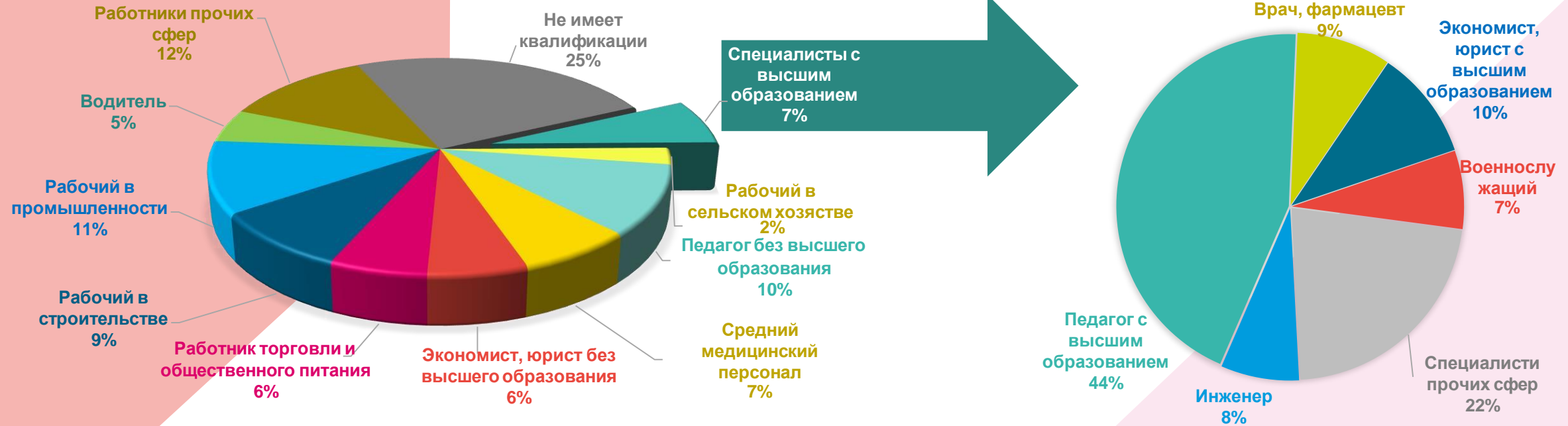


*Обследование рабочей силы, декабрь 2022 года

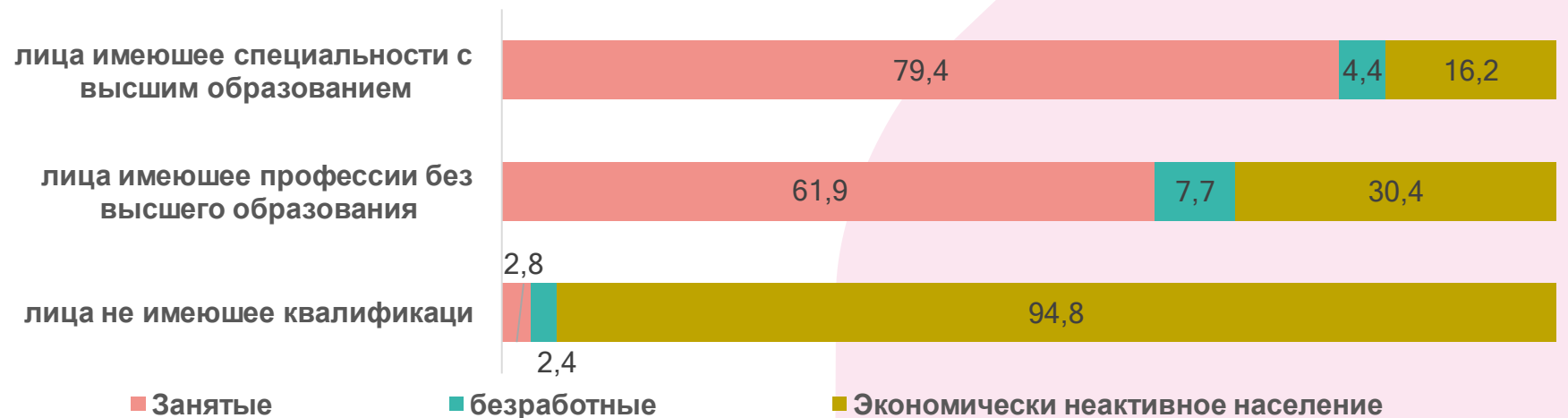
УРОВЕНЬ МОЛОДЁЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ



ТЕКУЩЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ ПО ПРОФЕССИЯМ И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ*



ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ НА СТАТУС ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ



*Результаты опроса «Адаптация профессиональных навыков» (ПРООН), сентябрь-ноябрь 2022 года



European Training Foundation



DARYA

Что дальше

Апрель 2023

Взаимное обучение по отслеживанию выпускников

- Вводная онлайн сессия
- Встреча в Узбекистане

Сентябрь 2023 (необходимо подтверждение)

Взаимное обучение по опросу работодателей/отраслевым исследованиям навыков

- Вводная онлайн-сессия
- Встреча в Кыргызстане

Пилотирование выбранных инструментов сбора данных

Начало в апреле 2023

Онлайн-курс электронного обучения по инструментам прогнозирования навыков и сбора данных





European Training Foundation



DARYA