# Эксперты ЕС и Центральной Азии обсудили как прогнозировать навыки для будущего

15 февраля состоялась вводная онлайн встреча «Использование информации о рынке труда – прогнозирование навыков и рабочих мест», организованная в рамках первого модуля проекта DARYA.

Во встрече приняли участие представители всех стран Центральной Азии – Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана. Вместе с командой проекта в интерактивном формате они обсудили, в каких условиях сегодня развивается рынок труда, почему так важно знать его реальные потребности и какую роль прогнозирование уже сейчас играет в процессе создания возможностей для развития навыков у молодежи. Участники познакомились с опытом ЕС и обсудили ситуации в странах региона.

О значении процесса прогнозирования навыков и необходимых для этого инструментах, а также о том, как узнать, какие навыки будут востребованы на современных рынках труда, рассказала **Франческа Россо, старший эксперт по рынку труда Европейского фонда образования (ЕФО)**. Также она уделила внимание основным терминам прогнозирования и поделилась примерами, чтобы вдохновить участников применить этот опыт в своих странах.

Что такое профессия и какие квалификации и навыки необходимы и востребованы в новом контексте – это ключевые вопросы, ответы на которые интересуют всех: и на уровне компаний для поддержки их конкурентоспособности, и на уровне национальных экономик, чтобы они могли развиваться, и для отдельных людей - молодых и более взрослых - чтобы быть востребованными сейчас и в будущем.

*«Когда мы говорим о прогнозировании навыков - мы говорим о том, как будет выглядеть наше будущее. Важный момент изменений на рынке труда, связан с развитием технологий – это интернет, искусственный интеллект, облачные хранилища, диджитал услуги. Все эти технологии усилены революцией данных, которые сегодня все чаще используются в бизнес-моделях – пример тому опыт компаний Amazon и Uber»* - считает г-жа Россо.

По ее мнению, экономику сегодня меняют не только цифровизация, глобализация, сокращение биоразнообразия, зеленая экономика, но и значимые дополнительные факторы. Например, шоковые глобальные ситуации, полностью меняющие обстановку и условия – такие, как COVID-19, который актуализировал цифровые навыки, онлайн обучение и работу на удалении, что стимулировало развитие этих направлений.

Франческа рассказала об общих тенденциях, формирующих рынок труда, таких как сокращение рабочих мест из-за автоматизации, изменение функционала рабочего процесса, появление новых профессий, изменение модели занятости и сокращение выплат, связанных с работой.

Еще одна тенденция - поляризация трудоустройства: высок спрос либо на низко, либо на высококвалифицированные работы, а среднеквалифицированные специалисты будут востребованы меньше. Исследования показывают, что сегодня 4 из 5 новых работ на рынке труда связаны именно с низко/высококвалифицированными работами.

Также, по словам г-жи Россо, сегодня стало больше временных работ и фрилансеров, меньше предложений с полной занятостью, больше непредсказуемости. Другой тренд - повсеместное несоответствие навыков современным требованиям, так как образовательная система не всегда успевает обучать новым навыкам. Поэтому, с одной стороны, много среди рабочих и узких специалистов тех, кто ищет работу, с другой, много компаний, которые не могут найти соответствующих специалистов. А есть и те, у кого работа есть, но они сталкиваются с ситуацией, когда им предлагают условия ниже их квалификации

Далее, рассказывая о прогнозировании навыков, Франческа Росси отметила, что это – сложный процесс, главная задача которого предоставить количественную и качественную информацию в средне и долгосрочной перспективе на разном уровне. И для этого есть разные инструменты - количественные и качественные - такие как опрос работодателей, отраслевое исследование, отслеживание выпускников, количественных прогноз, качественные исследования.

Подводя итог, Франческа Россo подчеркнула, что очень важно понимать какие ключевые концепции используются в процессе сбора данных, анализа и прогнозирования и предложила несколько:

1. миксподход – комбинированный формат взаимодействия, привлечение для проведения анализа разных стейкхолдеров;
2. целевой и целостный подход – метод, который позволяет адаптировать сбор данных к национальным потребностям и контексту;
3. всеобщее участие – организаций, министерств и заинтересованных групп, а также выявление возможных способов медиации и сотрудничества между государственным и негосударственным секторами. Это дает результат и в тех странах, где это работает, организован эффективный диалог между всеми сторонами.

Следующий спикер встречи, **специалист по статистике развития человеческого капитала ЕФО Мирча Бадеску**, рассказал о ключевых индикаторах образования, навыков и занятости.

В первую очередь, он остановился на определении, что такое полноценный индикатор, обозначив такие характеристики, как надежность/точность, своевременность/точность, релевантность/понятность и доступность/отслеживаемость.

*«Нет золотых стандартов и индикаторов - все зависит от контекста и связанно с определенной реальностью, на основе которой проводится работа»* - отметил Мирча Бадеску. По его мнению, основными источниками информации для оценки и прогноза являются данные министерств и ведомств и данные полученные из опросов, прокси-опросы и международные крупномасштабные исследования (ПИЗА/ТИМСС).

Опираясь на опыт ЕС, эксперт также отметил бенчмаркинг, как полезный справочный инструмент, который помогает странам определить их приоритеты и направления развития образования и на основе данных разрабатывать видения и политики.

Далее г-н Бадеску рассказал о целях Европейского Союза в образовании и обучении до 2030 года и проиллюстрировал индикаторами и их целевыми показателями: это владение базовыми и цифровыми навыками, образование/уход в раннем возрасте, рано выбывающие в образовании, обучение на рабочем мести, образование для взрослых и другие.

В рамках проекта DARYA планируется использовать инструменты ЕС в странах Центральной Азии, например, связанные с развитием цифровых навыков.

Также DARYA будет работать по вопросам обследования выпускников. В качестве примера был представлен опыт из ЕС – практика отслеживания результатов выпускников в Италии, когда через определенный период времени – 1 год или 5 лет – исследуется, как они зашли на рынок труда, каким был переход от обучения к профессиональной деятельности, какова была первая работа, работают ли они до сих пор на этом месте, а также вопросы связанные с заработной платой и институциональными изменениями

В конце встречи представители стран Центральной Азии поделились своим опытом и примерами успешных практик мониторинга рынка труда и о том, какие зоны роста в этой сфере они для себя считают важными.

**Улпан Шегенова, директор департамента стратегии, Центр развития трудовых ресурсов, Казахстан:** *«Мы используем 2 источника данных – агрегированные данные Бюро национальной статистики и альтернативные данные из информационных систем – это довольно успешный опыт, который позволяет взглянуть на реальную картинку, мы можем посмотреть данные в разрезе отдельных профессий. Пример тому – цифровая карта семьи, на основной которой мы можем про-активно оказывать услуги по поддержке в сфере занятости. Здесь нельзя исключать асимметрию информации и люди могут не знать возможности, которые они могут использовать. Если говорить о том, что еще нужно улучшить, то мы хотим еще больше данных, чтобы иметь комплексную картину. Также по некоторым параметрам информация собирается на уровне регионов и там могут быть проблемы, такие как чистота данных и достоверность. Мы планируем покрывать цифровыми услугами все сферы поддержки граждан, а проблемы решить при помощи еще большей цифровизации».*

**Наргиза Туркебекова, начальник отдела содействия занятости, Министерство труда, социальной защиты и миграции, Кыргызстан:** *«Успешными элементами прогнозирования у нас можно назвать количественные показатели от профильных министерств и ведомств, которые важны для планирования в госуправлении. Это информация о потребности в кадрах в сфере здравоохранения, образования, для планирования бюджетных мест. Но не вся информации еще доступна. Не хватает качественных показателей – например, о функциональных обязанностях, нет некоторых количественных показателей о текучести кадров, часть министерств просто не предоставляют эту информацию. Поэтому, данная методология не дает четкую картину по рынку труда. За последние 30 лет население выросло почти в 2 раза, мы видим достаточно хрупкую структуру рынка труда – большой неформальный сектор и доля мигрантов. В 2018 году мы обратились в МОТ с идеей разработки новой методологии на основе смешанного исследования – анализа выпускников и опроса работодателей. В 2019 году прошло пилотирование в 3 областях и Бишкеке и выявлено: на рынке труда есть профессии, которым в системе образования не обучают».*

**Адиба Нуррудинова, заместитель директора, Институт исследования рынка труда, Узбекистан:** *«В Узбекистане успешными элементами системы мониторинга рынка труда являются базы данных, которые собираются административным путем (под эгидой социального реестра объединяются тетради молодежи и женщин, а также информация о рынке труда и профессиях на уровне помощников хакимов и института махалли) и сейчас стоит задача по их интеграции. При изучении баз данных мы столкнулись с тем, что есть спрос на те виды профессий, которым пока не обучают, поэтому важно обновить классификатор профессий, чтобы рынок образования был готов реагировать. Цифровизация позволяет создавать новые базы данных, но мы сталкиваемся с тем, что их необходимо использовать эффективно. Соглашусь что для эффективного прогнозирования нужны достоверные данные текущего состояния. А для этого нужна консолидация баз данных и результатов опросов, а также опыта соседних стран и международного опыта».*

Подводя итоги, главными результатами встречи участники назвали возможность обменяться информацией, опытом и сотрудничество.

За этим мероприятием в рамках проекта DARYA последуют встречи по взаимному обучению, посвященные конкретным инструментам и практикам их внедрения и использования.

DARYA — это первый региональный проект, финансируемый ЕС, который полностью сосредоточен на мерах, поддерживающих инклюзивные и соответствующие рынку труда возможности развития навыков для молодежи в Центральной Азии. Начиная с июня 2022 года, DARYA реализуется в течение следующих пяти лет в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.