

**Методика мониторинга рынка труда
нанотехнологического и связанных с ним
высокотехнологичных секторов в целях
формирования перечня востребованных
квалификаций, в том числе для оценки
квалификаций, и выявления лучших
практик развития квалификаций:
подходы к исследованию**

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА НАНОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО И СВЯЗАННЫХ С НИМ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ СЕКТОРОВ В ЦЕЛЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРЕЧНЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ, И ВЫЯВЛЕНИЯ ЛУЧШИХ ПРАКТИК РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью проведения мониторинга рынка труда нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов является выявление динамики его изменений и формирование перечня востребованных квалификаций, в том числе для оценки квалификаций, и успешных практик их развития в данных секторах (далее – мониторинг).

Достижение поставленной цели предполагает решение следующего комплекса задач:

- формирование модели получения и обработки актуальной и полной информации о состоянии нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов в части определения востребованности квалификаций и лучших практик их развития;

- получение достоверной информации о квалификациях нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов, оценка уровня их востребованности;

- анализ и интерпретация данных о состоянии рынка труда нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов в части, касающейся востребованных квалификаций и успешных практик их развития;

- анализ результатов проведенного исследования, возникших трудностей и ошибок, разработка рекомендации для последующих исследований.

II. ОСНОВНЫЕ ГИПОТЕЗЫ

Гипотезы мониторинга состоят в следующем:

1. Востребованность квалификации - это интегральная характеристика потребности работодателей в работниках, обладающих определенным уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опытом работы, анализируемая в трех основных аспектах:

- кадровая обеспеченность предприятий работниками и качественные характеристики рабочей силы;

- спрос со стороны предприятий на образовательные услуги и иные практики развития квалификаций;

- потребность предприятий в проведении процедур независимой оценки квалификации.

2. Спрос на образовательные услуги и иные практики развития квалификации работников отражает структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы и сформировавшийся на рынке труда квалификационный дефицит.

3. Интерес к системе независимой оценки квалификаций и практикам их развития неоднороден и зависит от размера и вида экономической деятельности предприятия, следовательно:

- система независимой оценки квалификаций имеет спрос в первую очередь со стороны крупных предприятий, зависящий от специфики вида экономической деятельности и основной аудитории потребителей продукции предприятия (высокие требования к безопасности, надежности, поставки продукции для строго регламентированных отраслей – оборонные нужды, нефтегазовая промышленность);

- для малых и микропредприятий данный механизм подтверждения квалификации в настоящее время имеет низкий спрос.

III. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

Одним из характерных признаков инновационной экономики является углубление противоречия между новыми наукоемкими и существующими традиционными технологиями, которое оказывает существенное влияние на профессионально-квалификационную структуру различных секторов экономики. Данная структура формируется, с одной стороны, под влиянием усиливающегося процесса общественного разделения труда, дифференциации областей и видов профессиональной деятельности, профессий и специальностей, а с другой стороны, для нее характерны интеграционные процессы, которые находят свое выражение постоянно повышающемся значении широкопрофильной подготовки работников, предполагающей наличие универсальных междисциплинарных знаний и навыков.

Одновременно для отечественной системы образования и подготовки кадров характерна недостаточная степень адаптивности к изменяющимся запросам рынка труда, которые происходят под влиянием структурных сдвигов в экономике. Данному факту сопутствуют старение и сокращение кадрового

состава высококвалифицированных специалистов, инженерно-технических работников, слабая географическая, и как следствие, квалификационная мобильность населения, а также разнородность профессиональных знаний и навыков (квалификационная гетерогенность) в рамках одинаковых профессиональных групп. Как следствие, формируется так называемый квалификационный разрыв между профессиональными возможностями рабочей силы и запросами со стороны предприятий и организаций, преодоление которого возможно лишь при условии создания институциональной среды, способствующей формированию и развитию качественных характеристик рабочей силы.

Таким образом, результаты исследования мониторинга рынка труда нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов в целях формирования перечня востребованных квалификаций, в том числе для оценки квалификаций, и выявления лучших практик развития квалификаций позволят получать актуальную информацию о состоянии системы квалификаций нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов, будут способствовать выявлению основных трендов изменения квалификации работников nanoиндустрии. Полученные данные могут заложить основы институциональных преобразований, задача которых состоит в усилении адаптивных способностей и восприимчивости экономики к инновационному типу развития.

Проблема анализа профессионально-квалификационных аспектов рынка труда и выявления востребованных квалификаций, а также практик их развития остается недостаточно осмысленной в отечественной и зарубежной практике. Отсюда поиск методов и инструментов ее изучения в условиях ограниченности официальных статистических данных и отсутствия устоявшегося и научно обоснованного способа фиксации квалификационной принадлежности работников, остается актуальной исследовательской задачей.

Дизайн проводимого исследования основывается на трансакционной схеме функционирования рынка труда, включающие следующие элементы: предложение рабочей силы, спрос на рабочую силу, институты посредничества, рынок квалификационно-образовательных услуг¹.

Предложение рабочей силы представляет собой экономически активную часть населения, которая в процессе поиска работы может трудоустроиваться самостоятельно, либо прибегать к консультационным и информационным услугам институтов посредничества (государственные службы занятости, кадровые агентства и т.д.) или к услугам рынка квалификационно-

¹ Е.Ильин, М.Клупт, Б.Лисовик, В.Перекрест, А.Соловьев, Т.Хачатурова, Д.Чернейко. Прогнозирование рынка труда (профессионально-квалификационные аспекты). СПб: «Петерфонд», 2001. С.10.

образовательных услуг, восполняющих возникающие квалификационные дефициты (организации, реализующие образовательные программы, и иные практики развития квалификаций, в том числе инструмент независимой оценки квалификаций).

В свою очередь, работодатели, представляющие спрос на рабочую силу, обладают кадровыми (квалификационными) запросами к рынку труда, которые раскрываются в потребности в найме работников, обладающих определенным уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опытом работы. Данная потребность может быть вызвана распространенностью (многочисленностью) квалификации в изучаемой области профессиональной деятельности и (или) регионе, наличием вакантных (дефицитных) квалификаций, а также наличием перспективных квалификаций, имеющих долгосрочную/отложенную востребованность.

В случае неудовлетворённости квалификацией сотрудников или при решении вопросов найма работников/переводе на другую должность работодатель также может обратиться к услугам институтов посредников или услугам рынка квалификационно-образовательных услуг. Существующий разрыв между спросом и предложением рабочей силы является одним из факторов, который оказывает влияние на устойчивое воспроизводство спроса на образовательные услуги и применение внешних и внутренних практик развития квалификаций, в том числе с участием профсоюзов (аттестация, присвоение тарифных разрядов, направление на процедуры независимой оценки квалификаций и т.д.). Следует отметить, что данный спрос является неоднородным для разных областей профессиональной деятельности и их сегментов, а также существенно зависит от размера предприятий и вида выпускаемой ими продукции.



Рисунок - Трансакционная схема функционирования рынка труда

IV. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В целях комплексного и системного решения поставленных задач, а также ввиду использования разнообразных источников информации для их реализации, предполагается применение нескольких взаимодополняющих методов социологического исследования:

1. Метод анализа документов будет применен на этапе кабинетного исследования для кластеризации компаний пилотного сегмента, формирования перечня исследуемых квалификаций и анализа статистических данных, результатов выборочных исследований и иных открытых источников.

2. Метод онлайн опроса компаний пилотного сегмента с целью подтверждения основных гипотез исследований.

3. Метод экспертных оценок, реализуемый на этапе профессионально-общественного обсуждения первичных результатов исследования (может быть проведён в виде полужормализованного интервью, исследовательской беседы, с помощью методов мозгового штурма и прогнозных сценариев или с применением дельфийской техники).

V. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

I этап – Кабинетное исследование

- Определение пилотного сегмента нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологичных секторов (далее – пилотный сегмент) и кластеризация компаний по видам экономической деятельности, категориям продукции², численности занятых и территориальному распределению;

- Формирование перечня квалификаций пилотного сегмента, их систематизация и группировка с учетом разработанных профессиональных стандартов и государственного информационного ресурса «Справочник профессий», выделение профессиональных и надпрофессиональных знаний и умений, характерных для пилотного сегмента;

- Анализ структуры занятости и формирование рейтинга вакансий по выделенному перечню квалификаций пилотного сегмента, соотношения спроса и предложения на рынке труда и на рынке образовательных услуг на основе данных статистики, результатов выборочных исследований, сайтов, содержащих сведения о вакансиях и открытых источниках; оценка готовности предприятий

² Категории продукции определены Распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2011г. №1192-р.

пилотного сегмента к прохождению процедур независимой оценки квалификаций на основе ранее проведенных исследований по данной тематике.

II этап – Полевое исследование (опрос работодателей)

- Формирование инструментария для проведения мониторинга рынка труда пилотного сегмента;
- Формирование алгоритма сбора, обработки, анализа и интерпретации полученных данных мониторинга рынка труда пилотного сегмента;
- Разработка рекомендаций по заполнению анкет и их первичной обработке;
- Составление списка респондентов для проведения исследования, формирование требований к выборке, определение критериев порядка отбора респондентов;
- Подготовка и направление писем респондентам о начале проведения исследования и форматах участия в нем (рассылка анкет);
- Сбор данных в соответствии со сформированным алгоритмом сбора (возврат анкет);
- Первичная обработка данных по результатам исследования (первичная оценка качества анкет, их сортировка (выбраковка) и систематизация);
- Консультирование респондентов.

III этап – Аналитический этап

- Анализ данных по показателям, линейным распределениям и группировкам данных, проведение региональных сравнений;
- Проведение оценки фактического уровня (степени) востребованности квалификаций пилотного сегмента, отбор лучших практик развития квалификаций пилотного сегмента, запрос дополнительной информации по данным практикам;
- Сопоставление результатов кабинетного и полевого исследований, формирование аналитического отчета, перечня востребованных квалификаций, в том числе для оценки квалификаций, базы лучших практик развития квалификаций пилотного сегмента и рекомендаций по их тиражированию;
- Общественное обсуждение и доработка (при необходимости) перечня востребованных квалификаций, в том числе для оценки квалификаций, и лучших практик развития квалификаций пилотного сегмента.

VI. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

В части кадровой обеспеченности организаций:

Перечень массовых и дефицитных квалификаций в организациях пилотного сегмента, их соотношение.

Индекс («маркер») востребованности квалификации:

- массовые;
- дефицитные;
- перспективные.

Актуализация критериев востребованности квалификаций.

В качестве качественных характеристик рабочей силы

Квалификационный дефицит пилотного сегмента в разрезе квалификаций:

Рейтинг дефицитных профессиональных знаний и умений,

Рейтинг дефицитных надпрофессиональных умений («гибких навыков»).

Соотношение уровня удовлетворённости квалификацией работников и способов восполнения квалификационных в разрезе квалификаций.

В части потребности в образовательных программах и практиках развития квалификаций

Перечень квалификаций, по которым существует запрос в образовательных программах в целях повышения/развития квалификации работников.

Сведения о практиках развития квалификаций, территориальном распределении, их численном охвате и возможности тиражирования.

Факторы, стимулирующие спрос на образовательные программы и практики развития квалификаций.

В части потребности в проведении процедур независимой оценки квалификаций

Текущая и потенциальная потребность организаций в проведении оценки персонала, в том числе независимой оценки.

Перечень квалификаций, по которым проводится оценка персонала.

Уровень информированности о независимой оценке квалификаций и потребности в ее применении.

Факторы, стимулирующие спрос на внедрение инструмента независимой оценки квалификации и применение их результатов.