ВНИИ ТРУДА

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ПЕРЕХОДА К НОВОЙ МОДЕЛИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Забелина О.В., д.э.н., профессор,
Начальник лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Санкт-Петербург,
2020

Ключевые вызовы и приоритетные задачи государственной политики занятости населения

Ключевые вызовы для будущего сферы труда

готовность населения к технологичному будущему

готовность населения к непрерывному профессиональному образованию, профессиональной и территориальной мобильности

Приоритетные задачи государственной политики

развитие трудового потенциала населения как стратегического ресурса

создание условий для его эффективного использования на основе повышения мотивации к труду и трудовой мобильности, внедрения технологии «социального лифта»

В КАЗАНСКОЙ ДЕКЛАРАЦИИ, вынесенной Россией на обсуждение WorldSkills Conference 2019 (на площадке 45-го мирового чемпионата по профессиональному мастерству WorldSkills в Казани), провозглашены ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БУДУЩЕГО. Один из них:

- **ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗМОЖНОСТЯХ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ВАКАНСИЯХ ДОЛЖНА БЫТЬ ПУБЛИЧНОЙ И ОБЩЕДОСТУПНОЙ**

В рамках *Нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости»* с 2019 года реформируется Государственная служба занятости населения. *Переход к новой модели ГСЗН предполагает создание системы непрерывного мониторинга и прогнозирования рынка труда.*

Служба занятости населения 2.0 должна стать для граждан и работодателей основным источником достоверной информации о количественных и качественных параметрах спроса и предложения рабочих мест и рабочей силы.

ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Начало рыночных реформ в России (90-е гг. XX в.)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ БИРЖА ТРУДА
(акцент- безработные граждане, их государственная поддержка и содействие в трудоустройстве, снижение социальной напряженности)

Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики и реализации национальных проектов

СОВРЕМЕННЫЙ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР

(акцент-все экономически активное население (в т.ч. работающие граждане) и работодатели; содействие непрерывному профессиональному развитию, трудовой мобильности и удовлетворению текущих и перспективных кадровых потребностей)

К ФУНКЦИЯМ ПИЛОТНЫХ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОТНЕСЕНЫ

ВНИИ ТРУДА

- **сбор, анализ и представление информации о состоянии и прогнозных оценках рынка труда субъекта РФ, информации о востребованности профессий;**

- **сбор необходимых данных, представление имеющейся в распоряжении статистической и иной информации, предоставлении экспертных заключений по проектам документов, подготовленным органами исполнительной власти субъекта РФ, в т.ч. участие в:**
  - ***определении перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и ДПО безработных граждан;***
  - ***проведении мониторинга состояния и разработке прогнозных оценок рынка труда субъекта РФ, а также анализе востребованности профессий;***
  - ***разработке прогноза баланса трудовых ресурсов субъекта РФ.***

***В Российской Федерации сложилась многоуровневая и многоцелевая система мониторинговых исследований рынка труда*, которая активно совершенствуется с учетом новых задач ГСЗН и возможностей современных цифровых технологий.**

ГРУППЫ РЕАЛИЗУЕМЫХ МОНИТОРИНГОВ РЫНКА ТРУДА:

- **общероссийские,**
- **международные (реализуемые в рамках межгосударственных соглашений),**
- **региональные,**
- ***ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВЫЕ* (самые востребованные ГСЗН-2.0).**

СУБЪЕКТЫ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА: органы государственного и муниципального управления, научно-исследовательские институты, университеты и экспертно-аналитические центры; кадровые агентства, интернет-порталы поиска работы, общественные организации и др.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВЫЕ МОНИТОРИНГИ РЫНКА ТРУДА

ВНИИ ТРУДА

С 2014 года в России с участием крупнейших работодателей и их объединений, профессиональных союзов, федеральных органов исполнительной власти, научных и образовательных организаций формируется ***НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ***

В ОСНОВУ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ ПОСТАВЛЕН МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА. **Он отнесен к полномочиям Советов по профессиональным квалификациям (СПК) и проводится при поддержке Национального агентства развития квалификаций (НАРК).**

МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВОГО СРЕЗА РЫНКА ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ:

ВНИИ ТРУДА

- сформировать комплексное представление о структуре, состоянии и динамике рынка труда по конкретным видам деятельности/профессиям;
- определить квалификационные требованиям, предъявляемые к работникам в конкретных отраслях/профессиональных сегментах;
- оценить соответствие системы подготовки кадров по конкретным видам деятельности/профессиям этим требованиям.

- **Пока в России методические подходы СПК сильно дифференцированы, не выработано единых подходов к мониторингу рынка труда в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезе.**

Наиболее полные отчеты по исследованию рынка труда за 2018г. представили СПК нефтегазового комплекса, атомной отрасли, предприятий наноиндустрии, сферы управления персоналом.

- **В 2018 году в целях апробации единого инструментария мониторинга рынка труда НАРКом проведено первое масштабное (всероссийское) социологическое исследование «Мониторинг рынка труда».**

В опросе работодателей приняли участие 4 СПК (в машиностроении, судостроении, ракетно-космической и телекоммуникационной отраслях), свыше 500 предприятий и организаций (из них более половины – крупные). В ходе мониторинга была получена обширная информация о качественном и количественном составе работников, способах компенсации дефицита компетенций, потребности в soft skills и т.д

С 2015 Г. МИНТРУДОМ РОССИИ ПРОВОДИЛАСЬ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ «СПРАВОЧНИКА ПРОФЕССИЙ»

ВНИИ ТРУДА

- ***Справочник - базовый государственный информационный ресурс (ГИР), содержащий информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях.***

Порядок формирования и применения установлен ст.16.3. Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» .

- ***ГИР «Справочник профессий» создан и поддерживается ВНИИ труда Минтруда России.***

ГИР «СПРАВОЧНИК ПРОФЕССИЙ» ПОЗВОЛЯЕТ ПРОВОДИТЬ МОНИТОРИНГОВЫЕ ОНЛАЙН-ОПРОСЫ ДЛЯ УТОЧНЕНИЯ ПЕРЕЧНЯ И ХАРАКТЕРИСТИК ПРОФЕССИЙ В ОТРАСЛЕВЫХ СЕГМЕНТАХ РЫНКА ТРУДА.

- ***За 2017-2019гг. было проведено 55 опросов***

Ими охвачены профессии финансовой и социальной сферы, области транспорта, сквозных видов профессиональной деятельности в промышленности, сельского хозяйства, пищевой промышленности, металлургии, наноиндустрии и др.

- ***В 2019 году ВНИИ труда Минтруда России был проведен опрос организаций для уточнения перечня профессий рабочих и специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда.***

В опросе приняли участие 26 900 организаций из всех субъектов РФ. Получено около 33 000 предложений по востребованным профессиям, что позволило сформировать скорректированный перечень профессий рабочих/специалистов среднего звена – 1075 наименований (из них 28,4% отсутствовали в Справочнике. По результатам обработки данных исключена 181 профессия.

РОСТ ОБЪЕМА ИНФОРМАЦИИ О СПРОСЕ И ПРЕДЛОЖЕНИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ОГРАНИЧИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТИ АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА ТРАДИЦИОННЫМИ МЕТОДАМИ (ВОЗРАСТАЕТ ТРУДОЕМКОСТЬ, СНИЖАЕТСЯ ПОЛНОТА ОХВАТА).

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ЭТОЙ ПРОБЛЕМЫ **- ТЕХНОЛОГИИ BIG DATA.**

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ BIG DATA:

- **умеют работать с очень большим количеством данных,**
- **предлагают новые подходы для их анализа без привлечения большого числа аналитиков**

ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ СОВМЕСТНО С РЭУ ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА С 2017 ГОДА НАЧАТА РАБОТА ПО МОНИТОРИНГУ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA.

Источники информации: базы резюме и вакансий крупнейших российских интернет-порталов поиска работы (*Работа в России, HeadHunter, SuperJob*), сайты органов исполнительной власти, ведущих компаний, данные Росстата.

На базе Ситуационного центра РЭУ имени Г.В. Плеханова создана и совместно используется автоматизированная система мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы. Она включает обновляемые данные по вакансиям, в том числе информацию о средней заработной плате по профессии (отрасли); продолжительности действия вакансий по различным профессиям; дополнительных требованиях работодателей по профессиям и др.

Обеспечивается возможность получения аналитических срезов в разрезе отраслей, профессий, образовательных стандартов и других параметров, проведения многомерного анализа данных в разрезах субъектов РФ.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA ПРИ АНАЛИЗЕ РЫНКА ТРУДА

- ***Возрастные, поселенческие и отраслевые отличия в использовании населением России цифровых технологий трудоустройства***.

В большинстве малых и средних городов России, а тем более в сельской местности, у работников старших возрастов, в ряде сфер деятельности преобладают традиционные способы поиска работы.

Базы резюме и вакансий даже на универсальных крупных интернет-порталах (как HeadHunter) не могут рассматриваться как представительные выборки, а распространение выводов о тенденциях на рынке труда при анализе этих баз на всю Россию допустимо с большими оговорками.

Исключение: *локальные рынки мегаполисов (Москва и Санкт-Петербург) и ряда крупных городов, отдельные «оцифрованные» профессиональные сферы (н-р, банковская).*

- ***Затруднено сведение для анализа информации из резюме и вакансий на интернет-сайтах рекрутинга и сайтах кадровых агентств в единую базу.***

Причина: *Информация либо не структурирована*, либо *используются отличающиеся (зачастую недостаточно некорректные) подходы к структуризации* (например, при выделении видов деятельности, профессиональных групп и др.)

- ***Информация в резюме и (особенно) вакансиях часто бывает неполной*** (чаще всего об ожидаемой/предлагаемой заработной плате) ***и/или неточной*** (чаще при описании требуемых навыков для исполнения трудовых функций на конкретном рабочем месте).

- ***Значительный объем дублирующейся на сайтах информации как в отношении резюме, так и в отношении вакансий***

Причина: При поиске работника/работы практически никто не ограничивается только одним ресурсом, чтобы увеличить шансы быть замеченным.

Следствие: Необходимость фильтрации информации для устранения дублирования и смягчения искажения результатов анализа спроса/предложения на рынке труда.

ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ С КОНЦА 2018 ГОДА ПРОВОДИТ РАЗРАБОТКУ *МЕТОДИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ МОНИТОРИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА (В Т.Ч. С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA).*

Исходя из источников информации и методов ее получения, *ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ КОМПЛЕКСНОГО МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ РЫНКА ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ САМОСТОЯТЕЛЬНО СОЗДАВАЕМОЙ БАЗЫ ДАННЫХ.*

ЦЕЛЬ МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ РЫНКА ТРУДА

ВНИИ ТРУДА

- Систематическое получение аналитической информации для обеспечения деятельности службы занятости населения нового типа; выработки мер по развитию трудовых ресурсов, в т.ч. посредством обеспечения непрерывного образования и обучения на протяжение всей жизни в интересах роста востребованности работников, их трудовой мобильности и готовности к работе в изменяющихся условиях рынка труда (в т.ч. возникновения новых профессий и форм занятости); для актуализации в соответствии с потребностями рынка труда образовательной политики и политики занятости населения.

ЦЕЛЬ МОНИТОРИНГА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ РЫНКА ТРУДА

- информационно-аналитическое обеспечение деятельности Службы занятости 2.0, выработки адресных мер по развитию трудовых ресурсов, в т.ч. посредством обеспечения непрерывного образования и обучения в интересах роста востребованности работников, их трудовой мобильности и готовности к работе в изменяющихся условиях рынка труда (в т.ч. возникновения новых профессий и форм занятости); получение аналитической информации для актуализации образовательной политики и политики занятости населения в соответствии с изменениями на рынке труда.

Конструктор блоков модели мониторинга профессионально-квалификационной сферы рынка труда*	
Блок 1 – «Статистика»	База данных официальной статистики: рынок труда, занятость и заработная плата; трудоустройство выпускников образовательных организаций; статистика набора образовательных организаций по годам и направлениям (специальностям). Основные результаты опросов населения. Исследования, проводимые другими организациями.
Блок 2 - «Опросы»	Создание онлайн-ресурса для проведения опросов работодателей и населения с целью выявления наиболее востребованных работодателем компетенций и наличия этих компетенций у работников
Блок 3 – «Big Data»	Парсинг резюме и вакансий сайтов интернет-рекрутмента. Сбор навыков и трудовых функций из описаний вакансий/резюме. Классификация собранной информации по наименованию должности/профессии.

*Каждый из блоков может существовать отдельно. Показатели (содержание) блоков не имеют связи между собой. Возможно выделение показателей из блоков для проведения конкретного исследования. Например, «Рынок труда субъекта Российской Федерации», «Рынок труда работников финансового сектора» и др.

АККУМУЛИРОВАННЫЕ В БАЗЕ BIG DATA ДАННЫЕ ПАРСИНГА РЕЗЮМЕ И ВАКАНСИЙ ПОЗВОЛЯТ РЕШАТЬ ДВЕ ГРУППЫ ЗАДАЧ:

- **ТРАДИЦИОННЫЕ (МОНИТОРИНГОВЫЕ)**
- **ПРОГНОЗНО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ.**

ТРАДИЦИОННЫЕ (МОНИТОРИНГОВЫЕ) ЗАДАЧИ

ВНИИ ТРУДА

Традиционные (мониторинговые) задачи – это анализ текущих тенденций и диспропорций в сегментах ключевых профессий, профессиональных групп, отраслей (видов деятельности) и т.п.):

- ***сведения о средней заработной плате специалистов по конкретным должностям,***
- ***материальные ожидания соискателей,***
- ***соотношение спроса и предложения по конкретным должностям;***
- ***общие требования работодателей к образованию, квалификации и опыту работы и т.п.***

Прогнозно-аналитические задачи

ВНИИ ТРУДА

Прогнозно-аналитические задачи – это выявление неочевидных зависимостей, оценка влияния на параметры спроса/предложения различных факторов, долгосрочных тенденций на рынке труда и др.

Основной интерес представляет задача ***оценки влияния технологических трендов (в т.ч. цифровизации) на компетентностные требования к работникам (спрос на навыки) в разных сегментах экономики*** (по видам деятельности, группам занятий).

Решение прогнозно-аналитических задач возможно при наличии в базе данных за ряд лет, как правило не менее пяти (но начать можно со среза состояния явления, а потом наращивать базу аналитических возможностей).

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА ВАКАНСИЙ

ВНИИ ТРУДА

- изучение потребностей работодателей в компетенциях и профессиональном образовании работников; определение ретроспективных и новых профессий/ специальностей; отслеживание изменений их контролируемых параметров и трендов развития; выявление спроса на навыки;
- выявление вакансий для молодежи без опыта работы, в т.ч.:
  -любые вакансии «для набора навыков»;
  -вакансии «для заработка», не требующих профобразования/профессиональной подготовки;
- вакансии для выпукников вузов и колледжей без опыта работы (старт карьеры);
- вакансии для выпукников вузов и колледжей с опытом работы до 2-3 лет (начальный этап карьеры)
- доля стартовых вакансий в общем количестве вакансий по видам деятельности/группам профессий – в динамике;
- новые профессии/должности, появившиеся в последние годы в отраслевых группах /группах профессий;
- новые функции (виды работ), появившиеся в последние годы в описании вакансий (в разрезе групп занятий, а лучше однородных профессиональных групп (инженеры-технологи, бухгалтеры, и др.):
  -в стартовых вакансиях; -в вакансиях с опытом работы
- новые требования к умениям и навыкам, появившиеся в последние годы (в разрезе групп занятий, а лучше однородных профессиональных групп (инженеры-технологи, бухгалтеры, и др.):
  - в стартовых вакансиях; - в вакансиях с опытом работы

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА РЕЗЮМЕ

ВНИИ ТРУДА

- изучение компетенций соискателей (работников); проведение сравнительного анализа требуемых работодателями компетенций и наличия их у соискателей (работников);
- изучение образовательных траекторий соискателей;
- динамика доли резюме для стартового трудоустройства (лиц без опыта работы) от общего количества поданных резюме в разрезе профессиональных групп, ключевых профессий, видов деятельности;
- динамика, структура и содержание новых компетенций, появившихся в последние годы в описании навыков у претендентов на «стартовые вакансии» - в разрезе профессиональных групп, ключевых профессий, видов деятельности;
- выявление трудовых предпочтений молодежи (по резюме на стартовые вакансии):
  - по месту работы (город, село);
  - по группам должностей;
  - по отраслевым сферам;
  - по типу занятости;
  - по заработной плате;
  - по сроку действия договора и др.

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОГО МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ (НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА, СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA) ПОЗВОЛИТ СОЗДАТЬ ПРОГНОЗНО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОВОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ.

НЕОБХОДИМОСТЬ ПОСТОЯННОГО ПОПОЛНЕНИЯ БАЗ ДАННЫХ, АКТУАЛИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИИ, ЕЕ СИСТЕМАТИЗАЦИИ, АНАЛИТИЧЕСКОЙ ОБРАБОТКИ И ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ТРЕБУЕТ АКТИВНОГО ВОВЛЕЧЕНИЯ В РАБОТУ ПО ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СФЕРЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ (В Т.Ч. СПК); ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛОВ ПОИСКА РАБОТЫ И КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ; ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ДРУГИХ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ.

Благодарю за внимание!

ВНИИ ТРУДА

Контакты:

ЗАБЕЛИНА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА

Zabelina_OV@vcot.info

ВНИИ труда Минтруда России, Лаборатория стратегических исследований социально-трудовых отношений

8(495)9172545