

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ОБЛАСТИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И СБАЛАНСИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УМЕНИЯ**

### **Аннотация**

*В статье рассмотрены стратегические инициативы ряда стран Европейского союза (ЕС) в области прогнозирования кадровых потребностей рынков труда и конкретные шаги по их реализации. Описаны основные методы и инструменты прогнозирования потребности в рабочей силе и источниках ее удовлетворения, выделены общие характеристики существующих сегодня систем прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на профессиональные умения в некоторых странах – членах ЕС.*

### **The summary**

*The article considers the strategic initiatives of a number of countries of the European Union (EU) in the area of forecasting the labor market needs of labor markets and concrete steps to implement them. The main methods and tools for forecasting the need for the labor force and the sources of its satisfaction are described, the common features of the existing systems of forecasting and balancing the supply and demand for professional skills in some EU member countries are outlined.*

## **ВВЕДЕНИЕ**

В последние годы прогнозирование и сбалансирование спроса и предложения на профессиональные умения стало чрезвычайно важным стратегическим вопросом в Республике Беларусь. Страна демонстрирует стремление к лучшему пониманию структуры спроса на профессиональные умения с целью совершенствования механизма прогнозирования потребности в кадрах, разработки более эффективной политики в сфере профессионального образования и обучения (далее – ПОО).

Вопросы согласования рынка образовательных услуг с рынком труда, предвидения будущих навыков и компетенций для их превентивного формирования в процессе подготовки кадров, повышения «трудоустраиваемости» выпускников за счет формирования системой образования востребованных навыков, сотрудничества всех заинтересованных структур, прогнозирования будущих потребностей в навыках, отслеживания трудоустройства и карьеры выпускников в настоящее время становятся доминирующими в политике занятости многих стран [1].

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Практика прогнозирования кадровых потребностей рынков труда в странах – членах ЕС весьма разнообразна. Вопросами прогнозирования потребности в кадрах занимаются как правительственные структуры, исследовательские институты, структуры социального партнерства или организации нанимателей, так и структуры системы ПОО. На региональном и отраслевом уровне соответствующая работа проводится обсерваториями или наблюдательными комитетами.

Несмотря на многообразие подходов к прогнозированию спроса на рабочую силу, общей для большинства из них является дифференциация методологии относительно национального, регионального, локального и отраслевого уровней. Это свидетельствует о том, что сложившаяся практика прогнозирования потребности в рабочей силе и источниках ее удовлетворения базируется на сочетании территориально-отраслевых подходов с охватом всех уровней управления экономикой страны.

Стратегия «ЕС 2020» и инициатива «Новые профессиональные умения для новых рабочих мест» направлены на формирование необходимых для модернизации рынков труда условий и содействие разработке политики и программных мер, направленных на достижение сбалансированности спроса и предложения на профессиональные умения рабочей силы. Рекомендации по занятости нацелены «на развитие квалифицированной рабочей силы, соответствующей требованиям рынка труда, содействие качеству трудоустройства и обучению на протяжении всей жизни» [3].

Европейским центром по развитию профессионального образования (CEDEFOP) создана сеть экспертов. Они регулярно организуют исследования в области прогнозирования спроса на профессиональные умения [6].

В 2011 г. Европейская комиссия приступила к реализации программы «Панорама профессиональных умений» как единого комплекса, охватывающего стратегические инициативы в области прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на профессиональные умения.

Основными методами и инструментами для прогнозирования спроса на профессиональные умения на уровне ЕС [2] остаются базирующиеся на моделировании количественные прогнозы; отраслевые исследования, сочетающие качественные и количественные методы; опросы работодателей; качественное прогнозирование.

На уровне ЕС долгосрочные тенденции выявляются с помощью формальных, общенациональных, основанных на моделировании количественных прогнозов.

Для прогнозирования будущего спроса на профессиональные умения в Европе и возможностей удовлетворить этот спрос используются сложные подходы. В исследовании «Спрос на профессиональные умения и их пред-

ложение в Европе будущего» (CEDEFOP, 2010) освещаются общие тенденции спроса на квалификации и их предложения до 2020 г. [4].

Прогнозирование проводится в большинстве стран – членов ЕС. Кроме того, многие государства, входящие в данное экономическое и политическое объединение, готовят краткосрочные отчеты, освещающие предполагаемое развитие ситуации по сравнению с предыдущим годом.

Так, во Франции активно применяются инструменты прогнозирования, опирающиеся на результаты исследований. При региональном и секторальном прогнозировании рынка труда и квалификационных требований используются количественные прогнозы.

Ряд моделей используется в Германии. Научно-исследовательский институт Федерального бюро по трудоустройству (IAB) основывает свое проецирование на рассредоточенной макромодели и увязывает его с международными моделями [4].

Отраслевые специализированные исследования, построенные на сочетании качественных и количественных методов, обычно связаны с планами развития стратегических отраслей. На национальном уровне отраслевые прогнозы выполняются советами по отраслевым квалификациям (Нидерланды, Великобритания) или в рамках создания образовательных стандартов для национальных рамок квалификаций.

Создание квалификационно-отраслевых советов стало важной мерой обеспечения прогнозирования и сбалансирования спроса на профессиональные умения и их предложения. В состав таких советов входят работодатели, профсоюзы, учебные заведения, заинтересованные министерства и структуры, ответственные за ПОО. Обычно квалификационно-отраслевые советы разворачивают свою работу в рамках определенной отрасли, вместе с тем они способны успешно функционировать на уровне региона.

Опрос работодателей на уровне ЕС на экспериментальной основе относительно спроса и предложения на профессиональные умения осуществляется CEDEFOP. Национальные и местные опросы работодателей сегодня являются востребованными, часто используемыми инструментами. Одни виды опросов организуются и выполняются Государственной службой занятости (ГСЗ) для получения данных о краткосрочном спросе на кадры, разработки программ в соответствии с требованиями работодателей. Другие виды опросов проводятся среди работников, учащихся или выпускников учреждений образования с целью сбора информации о применении полученных навыков, смене работы, переходе от обучения к профессиональной деятельности. Следует заметить, что большинство этих опросов осуществляется учебными заведениями.

Прогнозирование на макроуровне с использованием подхода, базирующегося на применении сценариев, касается как экономики в целом, так и систем ПОО. При этом привлекаются качественные (метод Дельфи,

группы экспертов, подготовка сценариев) и количественные методы оценивания и прогнозы на долгосрочную перспективу.

Применение такого подхода направлено на установление основных факторов изменений, выработку наиболее вероятных сценариев развития ситуации, принятие стратегических решений и подготовку рекомендаций для заинтересованных сторон. Причем экспертные группы могут формироваться для того, чтобы заручиться поддержкой заинтересованных сторон, включая представителей организаций, социальных партнеров, ученых и экспертов в области ПОО.

В государствах – членах ЕС складывается целостный подход к прогнозированию спроса на профессиональные умения, построенный на основе использования количественных и качественных методов для получения надежных и достоверных результатов. В отдельных странах прогнозы применяются в сочетании с иными источниками информации. Это способствует формированию более полной и точной оценки будущего спроса на квалификации.

В целом, европейские страны обладают либо «децентрализованной системой», где прогнозы разрабатываются главным образом по определенным профессиям, на отраслевом или местном уровнях, без систематического прогнозирования спроса на профессиональные умения на национальном уровне (Дания, Венгрия, Латвия, Литва, Португалия, Словакия и Испания), либо вариациями в виде «скоординированной целостной системы» с хорошо развитой и проверенной временем структурой, включающей средне- и краткосрочные макроуровневые прогнозы; системы отраслевых исследований; регулярные письменные опросы работодателей и региональные обзоры по вопросам занятости (Австрия, Франция, Германия, Нидерланды и Великобритания). Другие государства – члены ЕС применяют комбинацию этих двух типов.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, можно выделить несколько общих черт существующих сегодня систем прогнозирования спроса на кадры в странах – членах ЕС.

Во-первых, наблюдается дифференциация методологии относительно национального, регионального, отраслевого уровней и микроуровня.

Во-вторых, четко выражено выявление тенденций изменения совокупной занятости населения, например, с учетом городского и регионального развития, выбытия по возрастам с тенденций изменения объемов валового национального продукта и др.

В-третьих, происходит сочетание различных методов – статистических, математических, экспертных и др. – для определения места и роли отдельных отраслей экономики в общей занятости населения.

В-четвертых, устанавливается взаимосвязь между объемом выпуска продукции отдельной отрасли и количеством занятых трудовых ресурсов и др.

*Дата поступления – 01.02.2018.*

#### **Список использованных источников**

1. Ванкевич, Е.В. Информационно-аналитическая система труда и прогнозирования потребности в кадрах / Е.В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорус. эконом. журн. 2017. № 2. Минск, 2017. С. 73–92.

2. Методы прогнозирования качества рабочей силы: зарубежный опыт и российская практика [Электронный ресурс] // ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА № 3/2016. С. 10–15. Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-prognozirovaniya-kachestva-rabochey-sily-zarubezhnyy-opyt-i-rossiyskaya-praktika>. Дата доступа : 16.01.2018.

3. О рекомендациях по практике занятости государств – членов : решение Совета Европы от 21 октября 2010 г. [Электронный ресурс] // 2010/707/EU: Council Decision of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States. Режим доступа : <http://data.europa.eu/eli/dec/2010/707/oj>. Дата доступа : 16.01.2018.

4. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах – партнерах ЕФО. 2012. Документ с изложением позиции ЕФО [Электронный ресурс] // ETF. Режим доступа : [http://ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2016.02.16 ETF\\_skills\\_anticipation\\_matching/ETF%20Position%20Paper\\_matching\\_RU.pdf](http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.02.16 ETF_skills_anticipation_matching/ETF%20Position%20Paper_matching_RU.pdf). Дата доступа : 17.01.2018.

5. Forecasts and Macroeconomic Analyses [Электронный ресурс] / Institute for Employment Research. Mode of access : <http://www.iab.de/839/section.aspx/Bereichsnummer/7>. Date of access : 17.01.2017.

6. Skillsnet [Электронный ресурс] // CEDEFOP. Режим доступа : <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx>. Дата доступа : 16.01.2018.

#### **Резюме**

*Сегодня вопросы согласования рынка образовательных услуг с рынком труда, предвидения будущих навыков и компетенций, отслеживания трудоустройства и карьеры выпускников становятся приоритетными в политике занятости многих стран мира. В данной статье проанализированы стратегические инициативы стран Европейского союза в области прогнозирования кадровых потребностей рынков труда. Особое внимание уделено описанию современных методов и инструментов прогнозирования потребности в рабочей силе. На основе проведенного исследования установлены общие черты существующих сегодня систем прогнозирования и сбалансирования спроса и предложения на профессиональные умения в некоторых странах – членах Европейского союза.*