

УДК 377 : 331.5(4)

ДИСБАЛАНС СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА ЕВРОСОЮЗА – ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

А.А. Муравьева

Центр изучения проблем профессионального образования, г. Москва

Рассматривается типология дисбаланса спроса и предложения умений на европейских рынках труда, а также выявлены его возможные причины. Приведен обзор путей и способов обеспечения баланса спроса и предложения рабочей силы, а также инициатив и шагов, предпринимаемых в этой области в Европейском союзе. Особое внимание уделено общим принципам, лежащим в основе предпринимаемых усилий и инициатив в частности таких как объединение усилий и сетевое взаимодействие, поскольку они приобретают растущее значение в ситуации глобализации и формирования экономики, основанной на знаниях.

Ключевые слова: *глобализация, сетевое взаимодействие, дисбаланс умений, открытое образование, ИКТ, рынок труда, трудоустройство.*

Европейская стратегия «Образование и обучение 2020» четко формулирует четыре стратегические задачи для развития систем образования [1]:

1. Претворение в жизнь обучения в течение всей жизни и реализация мобильности.
2. Повышение качества и эффективности образования и обучения.
3. Развитие равенства, социального единства и активного гражданства.
4. Усиление творчества и инновационного характера на всех уровнях образования.

Эти четыре стратегические задачи так или иначе связаны с развитием профессионального образования и преодолением таких негативных явлений, как избыток квалификаций и недостаток квалификаций на рынке труда.

Избыток квалификаций означает, что формальные квалификации работников выше, чем квалификации, которые требуются на их рабочих местах. Такая ситуация может быть вызвана нехваткой рабочих мест на рынке труда, отсутствием гибкости систем образования и обучения, неэффективностью системы профориентации, несовершенством процедур найма и т.д.

Недостаток квалификаций означает недостаток формальных квалификаций для работы на конкретных рабочих местах. Эта ситуация

может быть вызвана физической нехваткой работников требуемого уровня квалификации, неэффективностью системы образования и др.

Еще одним видом дисбаланса является так называемый горизонтальный дисбаланс (*horizontal qualification mismatch*), который означает, что по уровню образования формальная квалификация соответствует рабочему месту, однако наблюдается несоответствие ее содержания требованиям данной области профессиональной деятельности [2]. Такая ситуация может быть вызвана рассогласованностью требований сферы труда и содержания профессиональных образовательных программ [3].

И наконец, существует еще одно явление, которое называется «несоответствие умений», что означает, что уровень и характер умений и способностей человека выше или же ниже требуемого уровня. Как правило, ситуация несоответствия умений может явиться следствием появления новых технологий, изменений в организации труда, траекторий развития карьеры и т.д.

Как указано выше, несоответствие умений может быть со знаком плюс (избыток) и со знаком минус (нехватка). Избыток умений означает, что не все умения востребованы в процессе труда на конкретном рабочем месте. Нехватка умений, напротив, означает отсутствие умений и способностей, необходимых для адекватного выполнения трудовых функций на конкретном рабочем месте.

Очевидно, для устранения таких перекосов необходимо совершенствовать системы профессионального образования и обучения, повышая их гибкость. Гибкость, в свою очередь, напрямую зависит от использования при разработке программ и оценки их освоения результатов обучения. Именно правильно определенные результаты обучения позволяют, во-первых, обеспечить, описание требований со стороны спроса и, во-вторых, отразить эти требования в предложении умений и квалификаций.

Система образования может реально способствовать росту и созданию рабочих мест, только если программы ориентированы на знания, умения и компетенции, приобретаемые обучающимися во время учебного процесса и являющиеся результатами обучения, а не на часы или дисциплины.

Именно этот основополагающий принцип заложен в Европейской рамке квалификаций, которая предназначена для обеспечения международной сопоставимости и сравнимости квалификаций. И, как это ни странно, при том, что во многих странах уже сформированы или формируются рамки квалификаций, фундаментальный парадигмальный сдвиг еще не полностью и не везде проник в процессы обучения и

оценки, что мы видим достаточно ясно на примере российского профессионального образования.

Следует подчеркнуть, что устранение всевозможных типов рассогласованности спроса и предложения умений и квалификаций может быть достигнуто только путем опоры на результаты обучения, как – говоря метафорически – на общую для сферы образования и сферы труда «валюту».

Именно результаты обучения позволяют обеспечить признание компетенций, которыми владеет человек, и облегчить его доступ или возвращение в систему образования или на рынок труда, а также переход от обучения к трудовой деятельности. Именно результаты обучения являются тем *lingua franca*, который обеспечивает коммуникацию между сферой труда и сферой образования.

Результаты обучения позволяют объективировать оценку, делая ее обоснованной и достоверной, а ее результаты понятными для всех заинтересованных сторон, а также формировать комплексные системы оценивания, включающие в себя итоговую и текущую оценку. При этом последовательная оценка промежуточных результатов обучения позволяет исключить возможность накопления ошибок или «недоосвоенных» знаний или умений, соответствующих какому-либо результату обучения, и обеспечить качество освоения всех требуемых компетенций.

Оценка результатов обучения, полученного в рамках формального, неформального или спонтанного образования в условиях ускорения темпов изменений технологий и расширения возможностей для обучения, благодаря цифровым технологиям является мощным мотивационным фактором получения признания имеющихся умений и знаний. Для работодателей такая оценка открывает возможность экономии средств на обучение работников и позволяет им нанимать людей, соответствующих их требованиям, а также повышать сотрудников в должности на основе новых компетенций, приобретенных в процессе труда.

Смысл и инновационная сущность оценки результатов обучения состоит в ее комплексности, а именно в целостной оценке профессиональных и общих/ключевых/трансверсальных компетенций, которые приобретают особое значение в современном мире. Как известно, в 2006 г. принята Европейская рамка ключевых компетенций, и осуществляется поиск новых форматов и технологий оценки ключевых компетенций [4].

В целом в настоящее время цифровые технологии дают беспрецедентные возможности для повышения качества, доступа и равенства в получении образования и обучения. Они являются действенным средством повышения эффективности обучения и

устранения барьеров на пути к образованию, особенно социальных барьеров, поскольку сейчас можно учиться везде, в любое время, следуя гибким и персонализированным траекториям обучения.

Во всем мире электронное обучение и использование ресурсов открытого образования (ООР) обеспечивают фундаментальные перемены в сфере образования, выводя его за рамки традиционных форм и границ. Благодаря ООР формируются новые способы обучения, для которых характерны индивидуализация, вовлечение, использование цифровых ресурсов, сотрудничество, восходящие практики и совместное формирование содержания обучения преподавателями и обучающимися.

В июне 2012 г. по инициативе ЮНЕСКО в Париже состоялся Международный конгресс по вопросам ресурсов открытого образования. В резолюции Конгресса, в частности, указывается на необходимость активизации использования ООР с целью расширения доступа ко всем уровням образования, как формального, так и неформального, и создания благоприятных условий для использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в образовании и обучении.

В ней также указывается на необходимость [5]:

- устранения «цифрового неравенства» путем разработки надлежащей инфраструктуры;
- повышения цифровой грамотности населения;
- разработки стратегий и политики в сфере ООР в рамках более широких стратегий по развитию образования;
- обеспечения подготовки и повышения мотивации преподавателей к использованию ООР;
- создания механизмов для оценки и сертификации результатов обучения, достигнутых с помощью ООР;
- открытого лицензирования учебных материалов.

Одновременно для использования ООР пользователи должны иметь умения в области ИТ, а, как показал мониторинг Education and Training Monitor 2012, в девяти странах ЕС более 50 % граждан в возрасте от 16 до 74 лет имеют низкий уровень компьютерной грамотности или вообще не обладают умениями в области ИТ [6].

Развитию и расширению использования ООР способствуют созданные профессиональные сообщества, такие, как eTwinning (объединяет преподавателей), Европейский институт инноваций и технологии (European Institute of Innovation and Technology – EIT), являющийся структурой Европейского союза. Этот институт был создан в 2008 г. для содействия устойчивому развитию и конкурентоспособности посредством развития инновационного

потенциала ЕС и формирования нового поколения инноваторов и предпринимателей.

В структуру института интегрированы так называемые «сообщества знаний и инноваций», которые взаимодействуют с субъектами сферы образования, исследовательскими и бизнес-структурами. В настоящее время приоритетами деятельности сообществ являются вопросы изменения климата, ИКТ и устойчивых энергоресурсов [7].

Деятельность института направлена на реализацию цепочки: «от замысла к продукту» – «из лаборатории на рынок» – «студент – предприниматель», – в рамках треугольника знаний (образование, исследования и бизнес).

Большую роль в устранении дисбаланса на рынке спроса и предложения умений и квалификаций играют не только технологии, прогнозы и исследования, но и, или даже в первую очередь, преподаватели.

Только хорошо подготовленные преподаватели могут помочь обучающимся освоить или развить компетенции того качества, которое соответствует запросам глобального рынка труда. Примеры, приведенные в исследовании ОЭСР, свидетельствуют о том, что качество обучения и преподавания, с которым сталкиваются обучающиеся на начальном этапе формирования своей профессиональной идентичности, оказывает огромное влияние на их мотивацию и желание учиться [8].

Однако в настоящее время практически все страны Европы сталкиваются с серьезными кадровыми проблемами, вызванными повышением требований к преподавателям, а также демографическими причинами (массовый уход на пенсию преподавателей поколения «бэби-бум»). В этой связи повсеместно осуществляется поиск оптимальных решений и мер по повышению привлекательности профессии преподавателя системы профессионального образования, включающих как материальные, так и нематериальные стимулы, такие, например, как предоставление возможности пройти курсы профессионального развития для освоения новых компетенций.

Очевидно, что для найма и удержания квалифицированных преподавателей необходимы обеспеченные ресурсами стратегии, охватывающие как первое педагогическое образование, так и профессиональное развитие в течение всей трудовой жизни.

В этой связи в настоящее время в Евросоюзе осуществляется разработка рамки компетенций / профессионального профиля для преподавателей и мастеров производственного обучения системы начального и непрерывного профессионального образования.

Одновременно для обеспечения соответствия содержания профессионального образования требованиям рынка труда ведется работа по совершенствованию образовательных программ при обязательном участии работодателей и поиск оптимальных форматов участия в учебном процессе представителей сферы труда, для которых должна быть создана система педагогической поддержки.

В целом учебный процесс повсеместно нуждается во внедрении новых технологий, и, соответственно, преподаватели должны научиться использовать эти технологии, направленные на освоение обучающимися востребованных компетенций. Помимо этого преподаватели должны быть способны работать в мультикультурной аудитории и обеспечивать возможности включения в обучение лиц с ограничениями здоровья.

Следующим принципиальным фактором устранения дисбаланса спроса и предложения квалификаций/умений являются частно-государственные партнерства. Эти партнерства принципиально важны при выработке политики и стратегии в сфере профессионального образования, снабженной данными о прогнозе потребностей в умениях/квалификациях, а также при реализации этой политики или стратегии, обеспечивая ее необходимыми рабочими местами на предприятиях (обучение на рабочем месте) и кадрами наставников [9].

Именно в рамках партнерств профессиональное образование становится равноправным партнером экономического и социального развития, а не неким отстраненным «поставщиком» выпускников.

В странах ЕС успешным примером таких партнерств является, например, программа «Молодежная гарантия» («Youth Guarantee»), которая играет важную роль в смягчении последствий молодежной безработицы. В 2011 г., по данным Евростата (Eurostat), средний уровень занятости молодежи составлял 33,6 %. Это самый низкий уровень за всю историю Евросоюза. В марте 2012 г. безработица среди молодежи была 5,5 млн человек – самый высокий уровень за всю историю ЕС [10].

Для борьбы с такой ситуацией было признано необходимым облегчить переход молодежи от обучения к трудовой деятельности, обеспечив ее интеграцию в рынок труда. В рамках «Молодежной занятости» предусматриваются меры по сокращению пребывания молодежи в статусе NEET, т. е. в статусе незанятых и не находящихся в системе образования или обучения.

В ходе реализации европейского исследовательского проекта «Молодежная занятость: вызовы и решения в интересах повышения уровня участия молодежи в рынке труда» получены данные об успешных моделях сокращения срока пребывания молодых людей в

статусе NEET в Финляндии и Швеции, где они уже многие годы реализуются службами занятости (в Швеции – с 1984 г., в Финляндии – с 1994 г.) [11].

Молодым людям, ищущим работу, в течение первых трех месяцев после регистрации в качестве безработного предоставляется возможность:

- разработать индивидуальный план трудоустройства;
- получить оценку необходимой поддержки для получения работы;
- трудоустроиться либо получить возможность пройти обучение или получить любую другую помощь (коучинг, консультирование, финансирование стартапов и др.), которая будет содействовать трудоустройству.

Еще одной интересной моделью является «Большая коалиция для трудоустройства в сфере ИКТ» («Grand Coalition for ICT Jobs»). Данная коалиция объединяет представителей промышленности, работодателей, органы образования и государственные структуры в интересах преодоления нехватки квалифицированных кадров в сфере информационных технологий, поскольку ожидается, что к 2015 г. в Европе будет не хватать около 900 000 специалистов в области ИКТ [12].

В конце 2012 г. появились предложения по решению этой проблемы, которые включали в себя развитие предпринимательства, конкурентоспособности и занятости данной категории специалистов, и в марте 2013 г. Большая коалиция была официально учреждена. В эту коалицию входят такие организации, как SAP (немецкая компания, производитель программного обеспечения для организаций), Telefonica, CISCO, European Schoolnet (сеть, объединяющая 31 министерство образования европейских стран), Совет европейских профессиональных сообществ в сфере информатики (CEPIS), фонд ECDL (сертификационное агентство программы по оценке и признанию компьютерных умений), Европейская ассоциация электронных умений (the European e-Skills Association), HP, Microsoft, Oracle, организация «Fast Track to IT» (предоставляет возможности обучения для получения работы в сфере ИКТ) и Корпоративный ИТ форум – Corporate IT Forum (сообщество профессионалов в сфере ИТ, занятых в крупных компаниях).

Деятельность Большой коалиции включает в себя:

- повышение имиджа и привлекательности работы в сфере ИКТ,
- предложение пакетного обучения, разработанного совместно с представителями отрасли,
- повышение качества программ в колледжах и вузах,

- развитие международных механизмов признания квалификаций и внедрение Европейской системы сертификации цифровых умений для профессионалов на основе действующей отраслевой рамки квалификаций (e-Competence Framework).
- развитие мобильности для смягчения дисбаланса спроса и предложения,
- развитие цифрового предпринимательства совместно с Startup Europe (он-лайновая платформа для людей, реализующих стартапы, где им предоставляются ресурсы, полезные контакты и советы в части веб-предпринимательства).

Еще одной важной инициативой по устранению дисбаланса спроса и предложения умений на рынке труда являются европейские советы по умениям (European Sector Skills Councils), которые занимаются разработкой общеевропейских требований к квалификациям. В 2012 г. начались работы по формированию европейских отраслевых советов в таких отраслях, как сельское хозяйство, химическая промышленность, аудиовизуальные средства, строительство, образование, электроэнергетика, производство мебели, рыболовство, газовая отрасль, социальная работа, кораблестроение, автомобильная отрасль, сталелитейная отрасль. В таких отраслях, как производство текстиля, одежды и кожаных изделий, а также в торговле советы уже сформированы [13].

В целом, как следует из приведенного выше обзора, центральной линией при решении проблем в сфере обеспечения баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда, является международное сотрудничество и взаимодействие. Для этого формируются сети, отраслевые ассоциации и иные объединения. Такая ситуация естественна для современного постиндустриального общества, центральной осью которого является глобализация, предполагающая взаимодействие и общие требования к умениям и квалификациям.

Как показано выше, в настоящее время усилия Европейского сообщества направлены на повышение предложения квалификаций требуемого качества, на формирование механизмов, обеспечивающих плавный переход от образования к работе, на устранение препятствий для мобильности и на улучшение функционирования рынка труда так, чтобы молодые люди получили возможности эффективного трудоустройства.

Список литературы

1. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training. URL: <http://eur->

- lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528(01):EN]
2. Wolbers M.H.J. Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe // *European Sociological Review*. 2003. V. 19, pp. 249-266.
 3. European Commission (2008b). 'Education and Employment: different pathways across occupations'. *Employment in Europe*, Chapter 5, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 4. The European framework for key competences. *Official Journal of the European Union*, 30 December 2006/L3942006. URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/key_en.htm,
 5. Декларация Всемирного конгресса по открытым образовательным ресурсам (OOP) 2012 г. URL: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/Events/Russian_Paris_OER_Declaration.pdf.
 6. *Education and Training Monitor* 2012. URL: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw373_en.pdf, стр. 37
 7. web-site of the European Institute of Innovation and Technology. URL: <http://eit.europa.eu/about-us/>
 8. *Education at a Glance 2012: Highlights*. OECD Publishing, 2012. URL: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-en
 9. Commission Communication, "Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes". 2012. URL: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm.
 10. Youth guarantee scheme. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>.
 11. *Youth employment: Challenges and solutions for higher participation of young people in the labour market*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.
 12. Grand Coalition for ICT Jobs. URL: <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>.
 13. European Sector Skills Councils Information session. Brussels, 13 February 2012. URL: http://www.epsu.org/IMG/pdf/1-Info_session_Skills_councils_MH.pdf

SKILLS MISBALANCE ON THE EUROPEAN LABOUR MARKET

A. Muraveva

Centre for VET Studies, Moscow

The article looks into a typology of skills mismatches on European labour markets and into possible reasons for such mismatches. Also ways to ensure a balance of demand and supply of skills and work force are explored and initiatives undertaken in the European Union towards this end are overviewed. Special attention is given to principles underlying the above efforts and initiatives, namely to uniting efforts and to networking, as the latter are acquiring a growing importance in the situation of globalization and of building knowledge-based economies worldwide.

Key words: *globalization, networking, skills mismatch, open education, ICT, labour market, employability.*

Об авторах:

МУРАВЬЕВА Анна Александровна – к.ф.н., ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования (105318, Москва, Семёновская пл., д. 4, офис 202-203), e-mail: observatory@cvets.ru