

Сессия 4

Анализ рынка труда с использованием опроса работодателей:
Монитор рынка труда в голландской металлообрабатывающей
и электротехнической промышленности

Др. Руд Герардс

Программа

- Любопытная особенность:
 - Мы начинаем со сдаточных материалов
- Как мы добиваемся цели:
 - Обзор проекта
 - Заинтересованные стороны и силовое поле
 - Краткое описание и график обследования
 - Реагирование и стратегии его повышения
 - Интеграция административных данных (третьей стороны)
 - Методы оценки

Сдаточные материалы

- Квартальная продукция:
 - Индекс занятости (публикация только в Интернете)
- Полугодовая продукция:

Предложения по 'горячим темам' (публикация только в Интернете)

 - Журнал (иллюстрированный журнал + Интернет)
 - 'Скан фирмы' (индивидуализированный файл со сравнительными показателями направляется в формате PDF непосредственно каждому респонденту)
- Годовая продукция:
 - Годовой отчет (печатная книга + интернет)
 - Информационный листок (публикация только в Интернете)
 - 'Прогноз на будущее' (иллюстрированный журнал + Интернет)
- Незаказная продукция (минимум 1 в год):
 - Публикации в периодических изданиях по политике и управлению

Краткое описание проекта

Выполнено по заказу: Stichting A+O Metalektro

"Фонд рынка труда и подготовки кадров в секторе металлообработки и электротехники "

Этот некоммерческий фонд осуществляет следующие виды деятельности для 1.200 фирм в отрасли:

Фонд финансируется за счет взносов работодателей (% от фонда заработной платы)

- Способствует повышению уровня информированности о проблемах рынка труда и стратегии/инновациях в области управления персоналом
- Стимулирует использование образования и профессиональной подготовки
- Предоставляет субсидии на образование / обучение
- Облегчает инициативы рынка труда в секторе
- Работает как сетевой концентратор в секторе

Обзор проекта: миссия и метод

Задача: мониторинг рынка труда в металлообрабатывающей и электротехнической отрасли по всем значимым аспектам и получение актуальной для политики информации.

Функции:

- Регулярно предоставлять информацию компаниям в секторе
- Сбирать и интегрировать актуальную и полную информацию о рынке труда
- Поддерживать политические инициативы

• **Метод:** Панельное обследование среди работодателей

Размер панели: 450 фирмы

Должность респондентов в компании: менеджер по кадрам, директор по кадрам, генеральный директор, президент, владелец / основатель

- Типичный процент реагирования 30-40%.

Обзор проекта: полезность

- **Полезность** наших результатов. Они помогают:
 - компаниям, оставаться в курсе, осознавать и корректировать стратегию управления персоналом
 - А + О Metalektro осуществлять свою деятельность, в частности, в качестве сетевого концентратора, который собирает и распространяет информацию
 - профсоюзам и объединениям работодателей в ведении коллективных переговоров
 - ассоциациям работодателей и профессионально-техническим учебным заведениям, в согласовании их интересов
 - государственным политикам в разработке политики в области рынка труда

Обзор проекта: использование и воздействие

Примеры использования и диапазон воздействия

• Уровень правительства:

- В нашем ежегодном отчете за 2011 говорится о будущем дефиците на рынке труда 150.000 техников.
 - Письменное заявление о политике правительства по борьбе с этим дефицитом
 - Решающая цифра в выработке национального пакта Techniekpact 2020 - национального плана действий по содействию подготовке техников
- В нашем ежегодном отчете за 2010 упомянуты профессиональные навыки Profi
 - Они были адаптированы социально-экономическим советом Нидерландов в его рекомендациях советам министру социальных дел и занятости.

• Уровень Отрасли:

- Входные данные для двух ежегодных «отраслевых планов», которые согласованы с ассоциациями работодателей сектора и профсоюзами и впоследствии утверждены Министерством социальных дел и занятости

Обзор проекта: использование и воздействие

Примеры использования и диапазон воздействия

- Уровень компании:

- Одна треть фирм внесли изменения в свою кадровую политику на основе информации, предоставленной нашим проектом.
- Четверть фирм внесли изменения в свою учебную политику, на основе информации, предоставленной нашим проектом.
- Пятая часть фирм ввели изменения в свою политику на рынке труда на основе информации, предоставленной нашим проектом.

Обзор проекта: кадровое обеспечение

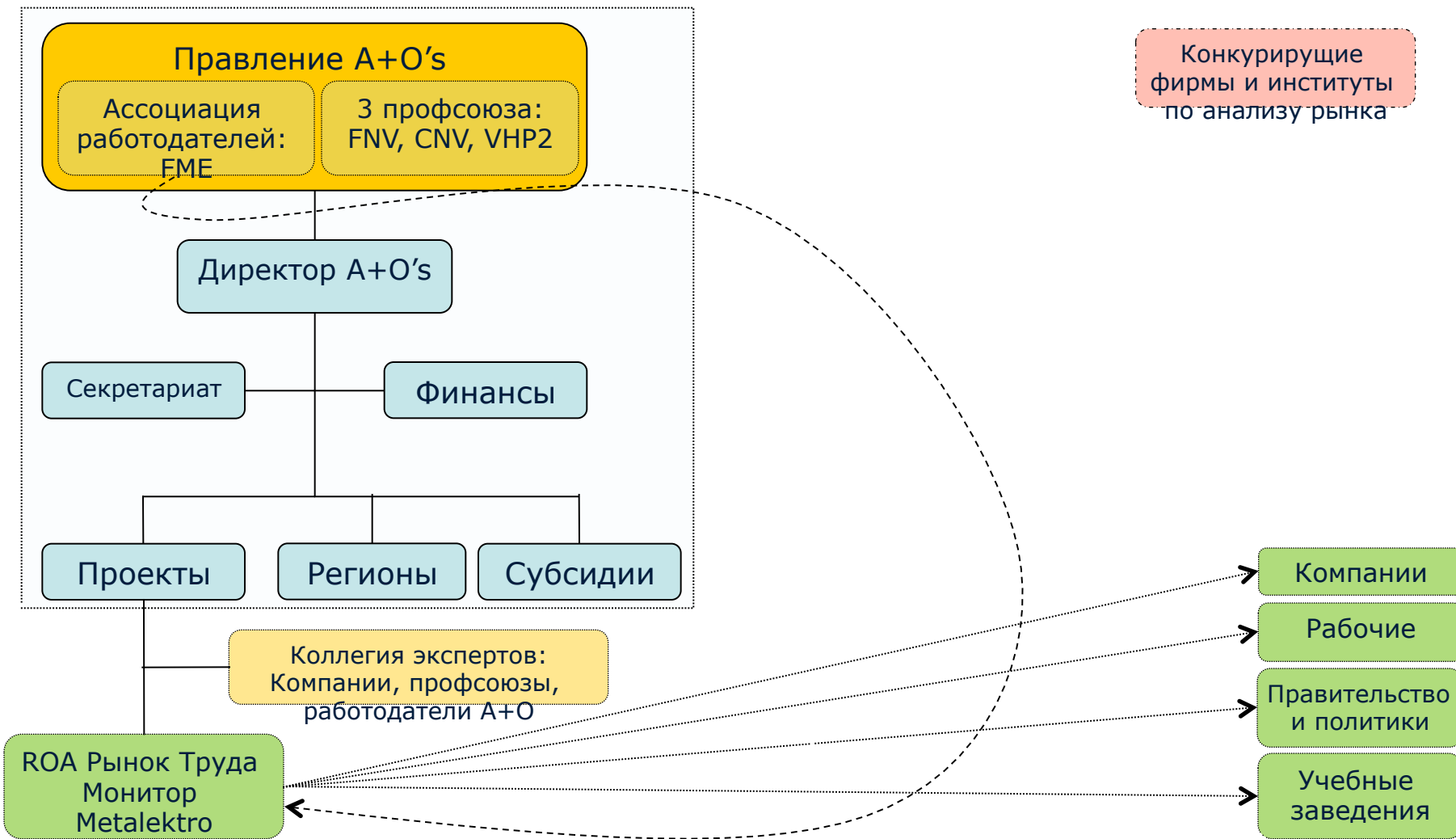
Кадры, сотрудничающие в проекте минимум раз в месяц

- 1 Руководитель проекта
- 2 (младших) научных сотрудника
- 2 специалиста по статистическому анализу

Другие регулярно участвующие сотрудники

- 1 директор
- 1 старший научный сотрудник
- Финансы и контроль
- Секретариат

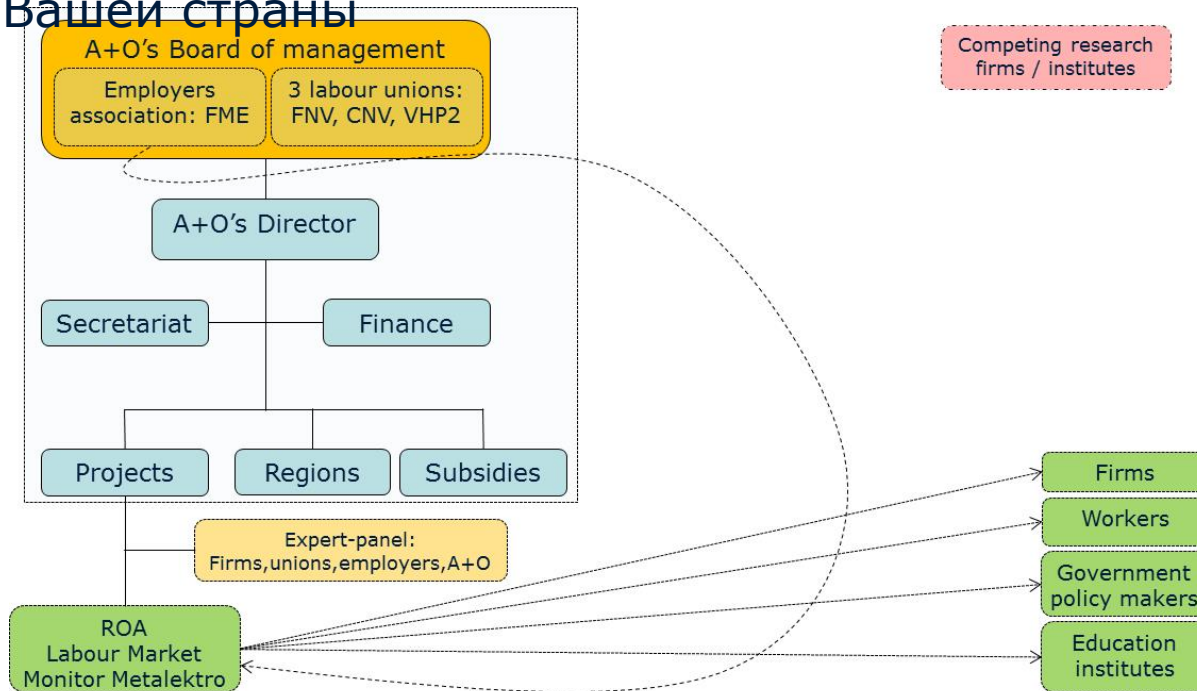
Заинтересованные лица и силовое поле



Время для вопросов!

Вопрос: Какие заинтересованные стороны участвовали бы в подобном проекте в ваших странах?

У Вас есть 10-15 минут, чтобы составить аналогичную схему для Вашей страны



Обзор и график обследования

Темы / число вопросов	Обслед.1 (Апрель)	Обслед. 2 (июль)	Обслед.3 (октябрь)	Обслед. 4 (январь)
Индекс занятости	5	5	5	5
Предложения по "горячим темам"		3		3
Приток и отток сотрудников (вопросы в рамках мониторинга)		2		2
Вакансии (вопросы в рамках мониторинга)		4		4
Число работников (постоянных/на установленный срок/временных) (вопросы в рамках мониторинга)		1		1
Проблемы найма на работу		9		
Выход на пенсию		5		
Устойчивое трудоустройство		3		
Способность к многопрофильному трудоустройству		3		
(Технологическая) инновация				2
Передача на внешний подряд				3
Ротация должностей				3
Политика управления кадрами				3
Внутренний рынок труда				1
Профподготовка и образования				9
Организационные изменения				4
Последствия сокращения занятости				2
Ожидания на следующий год				1

Отклик на обследование

- Ежеквартальные обследования индекса занятости (ответ занимает менее 3 минут)
 - Около 220 компаний
- Два полугодовых обследования (заполнение анкеты занимает 15-30 минут)
 - Около 150 компаний

Стратегии повышения реагирования

- В отношении обследования
 - Использование коллегии, обращение к каждому ответчику по имени
 - Непрерывное совершенствование на формулировки приглашения по электронной почте и напоминаний
 - До 3 напоминаний по электронной почте
 - Не слишком много обязательных вопросов (позволяет пропускать вопросы)
 - Не запрашивать слишком много детальных цифр, которые респонденты должны искать
 - Уменьшение длины анкеты, когда это возможно (например, с использованием административных данных)
 - Улучшение формулировок вопросов
 - Улучшение формата обследования
- Ведение работы коллегии
 - Регистрация сообщений о доставке
 - Личный контакт с каждой фирмой, откуда приходит сообщение о доставке
 - Сообщение А+О, руководящему коллегией. обо всех изменениях в координатах респондентов

Предоставление сравнительных показателей по каждому респонденту

- Углубленные собеседования с компаниями (по желанию)
- Проводите регулярную оценку, интересуйтесь мнением компаний о полезном эффекте вашего проекта

Интеграция административных данных (третьей стороны)

- A + O metalektro: Размер, местонахождение компании, подотрасль, промышленный код
- Статистическое управление Нидерландов: Возрастная и образовательная демография сектора
- Проект АПО ROA : Прогноз трений на рынке труда, специфичных для данного сектора
- PME (пенсионный фонд сектора): общее число работников в секторе, возрастные демографические данные, прогнозы оттока в связи с выходом на пенсию, приток и отток работников, число компаний в отрасли, динамика компаний, региональная динамика притока и оттока рабочих

Методы оценки

- Интервью с компаниями
- Регулярные контакты с A+O Metalektro
- Ежегодные интервью с целью оценки удовлетворения клиентов (по телефону)
- Ежегодная внутренняя оценка проекта ROA
- Независимая оценка проекта третьей стороной

Время для вопросов!

Почему мы не проводим опроса работников? С какого рода трудностями мы можем встретиться, с Вашей точки зрения?



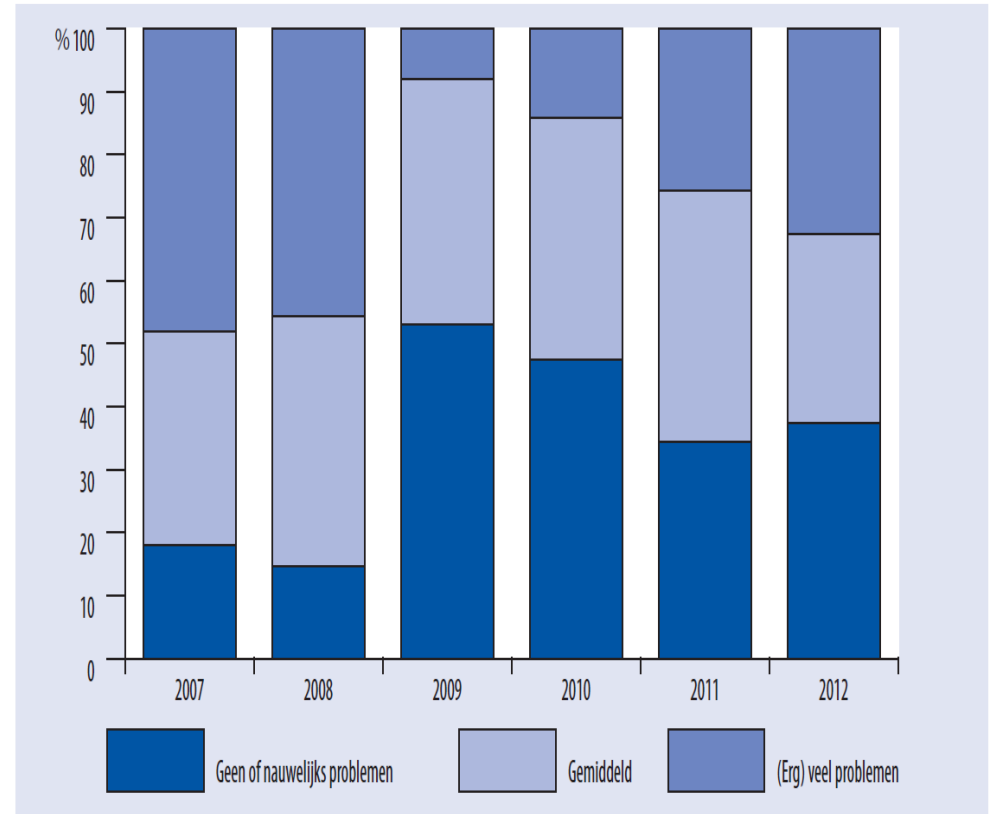
Оценка потребностей в профессиональных навыках
с использованием опроса работодателей

Др. Руд Герардс

Проблема

- Ожидается нехватка технических специалистов .
- Высокая потребность в замене кадров, малый приток молодых выпускников / работников.
- Увеличение процента компаний, испытывающих трудности с набором кадров.
- Более, чем у 30% компаний были трудности с набором кадров в 2012 году.
- А + О Metalektro хотел бы получить прогноз сопоставления спроса / предложения по профилям технического образования и по регионам.

Percentage bedrijven naar problemen bij het vinden van technisch personeel, 2007-2012



Время для вопросов!

- Как бы Вы подошли к решению этого вопроса?
 - Какие источники данных Вы бы использовали?
 - Какой метод прогнозирования Вы бы использовали?

Предложение рабочей силы

Источники данных

DUO-(данные административного образования)

ROA-опросы выпускников школ

ROA прогноз по национальному предложению рабочей силы

Прогноз

Ключевая переменная – это число выпускников на основе данных DUO 2011 года.

Поскольку эта цифра не остается неизменной во времени, мы корректируем это с помощью тенденции, основанной на прогнозе ROA по притоку трудовых ресурсов в стране.

Корректировка на тех, кто после выпуска не выходит на рынок труда, а решает продолжать обучение в рамках другой программы.

(Национальные) коэффициенты из обследований выпускников учебных заведений
ROA

Некоторые технические допущения

Спрос на рабочую силу

Источники данных

Интернет-обследование среди компаний Metalektro в отношении вакансий, прогнозируемых на период 2014 – 2017 гг.

Прогноз

Результаты взвешиваются с целью экстраполяции на размер населения, поскольку не все население участвовало в опросе.

Мы использовали лишь пропорциональные взвешенные значения. Другие переменные отсутствовали или были неприменимыми в связи с:

- Малым количеством респондентов на каждый регион.

- Отсутствием данных по размеру компании или подсектору, в котором она работает.

Оговорки, важные для интерпретации результатов

- Исследования на пилотной стадии, отсюда ряд ограничений

Не воспринимайте слово 'дефицит' слишком буквально. Рынок труда, как известно, автоматически приспосабливается к потенциальным «дефицитам». :

- Предложение из соседних регионов
- Предложение из числа выпускников с дипломом в смежной области
- Набор персонала из других секторов
- Повышение заработной платы и / или вторичных и третичных материальных выгод
- Безработные, которые решили возобновить трудовую деятельность
- Наем работников из-за рубежа
- Реорганизация рабочих процессов, чтобы более эффективно использовать те навыки, которые являются дефицитными

Наши прогнозы уже показывают потенциал преодоления дефицита за счет регионального перераспределения или привлечения лиц смежных специальностей

- В регионах наблюдается нехватка работников с определенными дипломами, на фоне избытка работников с другими дипломами.
- Рабочие с определенными дипломами в избытке представлены в одном регионе, но дефиците в других регионах.

Workers with some degrees are available in surplus in one region and in short supply in other regions.

Ответы на анкету

Число компаний, приглашенных к участию: 409:
195 (48%)

Процент реагирования представляется высоким, но пригодных к использованию ответов гораздо меньше. Многие респонденты остановились на этапе, когда им предлагалось указать цифры по будущему спросу на рабочую силу.

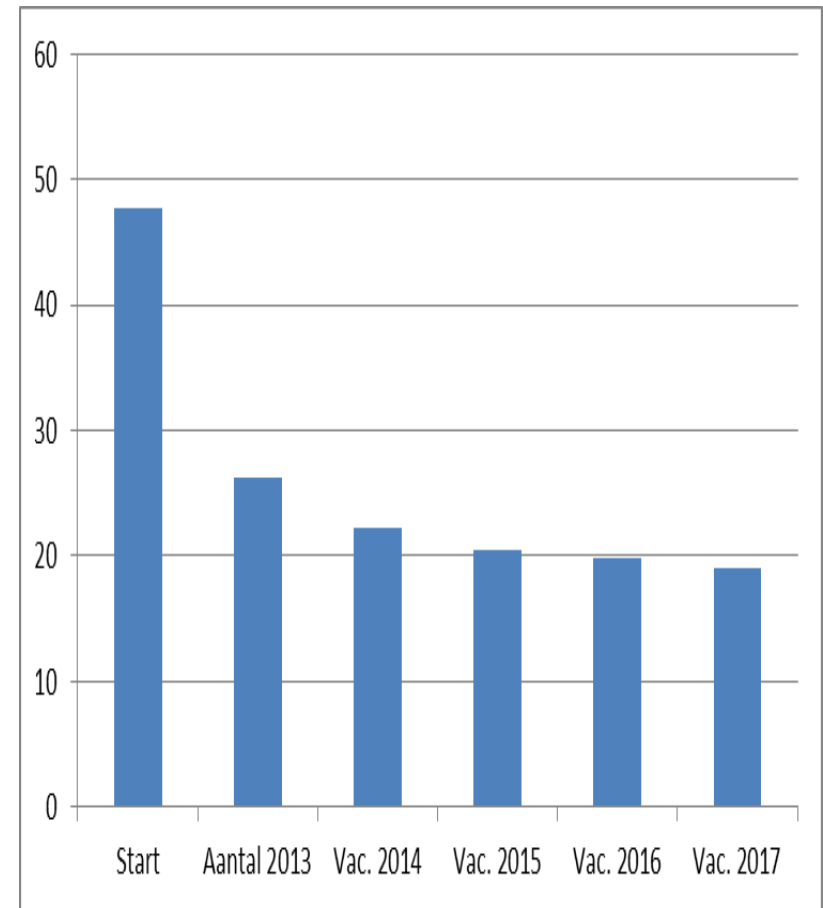
Только 78 компаний дошли до последнего вопроса и представили прогноз до 2017 г.

По регионам, это дает :

36 по Твенте

16 по Ряйнмонду

26 по Эйндховену



Сопоставление предложения и спроса

[illegible]

Реагирование:

Низкий процент ответов компаний (сторона спроса)

Неясно, насколько селективным является ответ. Можно ли предположить, что компании, прогнозирующие дефицит, с большей охотой участвуют в обследовании, чем компании, у которых не предвидится трудностей?

Данные не взвешены по размеру компании

Поэтому, мы округляем до «десятков».



kwalificatie dossier	crebo	omschrijving	Aantal werkzaam in 2013	Gemiddeld aanbod per jaar 2014 - 2017	Gemiddelde vraag per jaar 2014 - 2017	Prognose indicator				Opmerkingen
						2014	2015	2016	2017	
Fijnmechanische techniek			370	10	70					vraag overtreft aanbod vanuit opleidingen
	94340	Verspaner	20	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	94351	Allround verspaner	180	10	20					vraag licht groter dan aanbod
	94352	Fijnmechanische verspaner	150	0	30	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	94360	Research-instrumentmaker	30	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
Assistent operator			150	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90451	Assistent operator productietechniek	30	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90452	Basisoperator	120	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
Operator			160	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90311	Operator A	10	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90312	Operator productietechniek	150	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90313	Voedingsoperator	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
	90314	Operator textiel	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
Allround operator			450	0	20					arbeidsmarkt in evenwicht
	90011	Allround operator productietechniek	450	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90012	Operator B	10	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90014	Allround voedingsoperator	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
	90015	Specialist textiel	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent			10	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	90440	Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent	10	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek			70	10	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	95481	Assistent installatie	10	10	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	95482	Assistent metaalbewerking	20	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	95483	Assistent montage	40	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
Dakdekker			0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
	93854	Iround dakdekker metaal	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
Elektrotechnische industriële producten en systemen			20	20	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	92390	Monteur	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
	92400	1ste monteur	20	0	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
	92410	Technicus	0	10	*	*	*	*	*	hoge mate van onzekerheid
Gasturbines			0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
ROA	92280	Monteur	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio
	92290	1ste monteur	0	0	0					opleiding niet relevant voor deze regio

Рекомендации

- Включить данные по:
 - Размеру компании
 - Подсектор
 - Регистрационный номер торговой палаты
 - Таковы наиболее важные переменные для взвешивания результатов или для увязывания их с другими источниками данных с целью их обогащения
- Продумать, как лучше определять регионы
- Необходимо добиваться большего процента реагирования
 - Компании затрудняются отвечать на вопросы, которые вынуждают их заглядывать более чем на 2 года вперед. Может быть, имеет смысл ограничиться двухгодовичным прогнозом.
- В части предложения рабочей силы, целесообразно более тщательно изучить географическую мобильность выпускников учебных заведений.
- Рекомендуется более широко использовать административные данные по притоку/оттоку. (Например, данные пенсионного фонда)

- Вопросы?