

О.Н. Олейникова, д.п.н., Директор Центра изучения проблем профессионального образования

А.А. Муравьева, к.ф.н., Ведущий эксперт Центра изучения проблем профессионального образования

ПРОГНОЗЫ ПОТРЕБНОСТИ В УМЕНИЯХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ – ОПЫТ ЕС

Общеизвестно, что развитие системы профессионального образования и обучения не может определяться самой системой, но должно, прежде всего, отвечать потребностям изменяющегося спроса на рабочую силу, квалификации и умения и удовлетворять образовательные и профессиональные потребности граждан. В ситуации быстрого технологического развития и беспрецедентного роста информационных технологий потребности экономики и рынка труда требуют от системы профессионального образования и обучения (ПОО) быстрой реакции на эти изменения, что, в свою очередь, возможно лишь при внутренней гибкости и адаптивности системы. Однако, как любая образовательная система, ПОО обладает определенным внутренним консерватизмом и инерцией и не может перестраиваться «на лету». В этой связи особое значение приобретают прогнозы потребности в умениях/квалификациях. Как сказано в Белой книге Европейской комиссии, «необходимо предвосхищать потребности в умениях и делать это правильно и своевременно путем выявления развивающихся областей и новых экономических и социальных функций, а также необходимых для этого умений. Даже если невозможно осуществить такую «стыковку» в режиме реального времени, нужно проводить максимальное количество исследований в этой области и внедрять инструменты наблюдения и механизмы информирования системы образования о полученных данных, что позволит минимизировать разрыв между имеющимися и требуемыми умениями» [1]. Проблема прогнозов экономического развития и связанных с ним изменений в подготовке и обучении рабочей силы остро стоит перед всеми развитыми странами. Большое значение придается ей и в странах Европейского Союза, где идет активная разработка методик и технологий прогнозирования [2]. Вопросы прогноза умений и квалификаций занимают важное место в Законах об образовании стран-членов ЕС. Так, например, в Нидерландах, Закон об образовании 1996 г. ставит задачу «поиска оптимального соответствия системы ПОО изменениям на рынке труда».

Следует особо отметить, что, в целом, в последние годы отмечается переход от проведения крупномасштабного анализа потребности в квалификациях на национальном уровне к анализу квалификаций на региональном и местном уровне и даже на уровне предприятий, в результате чего наряду с крупными государственными структурами возникает большое количество небольших, некоммерческих частных структур, занимающихся исследованиями и разработками такого рода, что полностью отвечает тенденциям регионализации систем ПОО.

Целенаправленная работа по формированию прогнозов востребованности умений привела к появлению комплексных технологий и подходов и переходу от традиционных количественных методов прогнозирования (анализа с позиции спроса) к качественным методам исследования тенденций, обеспечивающим более быстрое «реагирование» на изменения на рынке труда, в виде разработки сценариев развития, изучения потоков и систем и др.[3]. Следует оговориться, что все эти методы исследования еще находятся в стадии становления, и до сих пор не существует совершенных технологий оценки потребности в умениях и квалификациях.

В странах ЕС вопросами исследования и прогнозирования рынка труда занимаются как правительственные структуры, академические исследовательские институты, трехсторонние/двухсторонние структуры социального партнерства или организации работодателей, так и структуры системы ПОО. Так, например, в Германии этими вопросами занимается Федеральный институт ПОО и Институт рынка труда и профессиональных исследований при трехстороннем Федеральном институте занятости, а также ряд региональных и отраслевых структур. Во Франции макроэкономические прогнозы находятся в ведении Объединенного международного бюро по

экономическим перспективам, а на региональном и отраслевом уровне соответствующая работа проводится так называемыми «обсерваториями/наблюдательными комитетами». В Бельгии (Брюссель и Валлония) вопросы прогнозирования и развития ПОО находятся в ведении работодателей.

Во многих странах отмечается нехватка специальных институтов/структур, занимающихся прогнозами занятости и спроса на квалификации и анализом потребностей в обучении [4].

Как известно, в России проблема прогнозов экономического развития, развития рынка труда и адекватного им развития системы профессионального образования и обучения, стоит очень остро. Решение ее затрудняется не только отсутствием стабильности экономического развития, что, как правило, выдвигают в качестве основной причины невозможности спрогнозировать объемы и профили обучения¹, но, как следует из вышесказанного, и общей неразработанностью методик и систем.

Тем не менее, страны ЕС уже прошли определенный путь в этом направлении, и их опыт может быть полезен для России, как опыт поиска оптимальных решений в различных социально-экономических и организационно-управленческих контекстах.² Из опыта стран ЕС все с большей очевидностью становится ясно, что прогнозирование как таковое не является панацеей и не может решить всех проблем стратегического планирования и четко ответить на вопрос, как привести в соответствие сферу труда и сферу образования/обучения, поскольку потребности в умениях не являются синонимом потребности в обучении. Обучение – лишь один способ удовлетворить потребности предприятия, а цель обучения – это не только удовлетворение потребностей предприятия. Поэтому для выработки политики в области профессионального обучения важно не просто осуществлять сбор информации и проводить исследования. Важно определить компромисс между тем, что реально достижимо, что хотят семьи для своих детей, и ожиданиями самих людей, ищущих работу [5].

Приведенные ниже описания наиболее успешного опыта деятельности по прогнозированию потребности в умениях в различных странах ЕС (организационные и содержательные аспекты) могут быть полезны российским экспертам в области разработки стратегии развития ПОО.

Бельгия

В Бельгии программа стратегических исследований в области рынка труда была развернута в 1993 г. после заключения соглашения между Фламандским правительством и социальными партнерами о начале соответствующей программы. Цель программы заключалась в координации деятельности разрозненных исследований и облегчении доступа к необходимым статистическим данным. В рамках этой программы представляется ежегодный отчет об изменении ситуации на рынке труда и разрабатывается программа исследований состояния рынка труда, цели которой обновляются ежегодно согласно рекомендациям созданного для этих целей координационного комитета. В состав последнего входят представители правительства, министерства занятости, социальных партнеров и

¹ Это не означает, что такая работа не ведется: на региональном уровне различные структуры системы ПОО проводят анализ текущей ситуации и предпринимают попытки формирования прогнозов потребности в рабочей силы различных уровней квалификации. Для оптимизации собственной деятельности такие же попытки осуществляются и учебными заведениями профессионального образования.

² В Германии, Франции и Испании господствует централизованный подход к прогнозированию потребности в квалификациях и умениях, в Великобритании, Дании и Швеции, наоборот, отсутствует координация на национальном уровне, в Италии признается необходимость интеграции централизованного подхода и анализа ситуации на местном уровне.

представители университетов [6]. Проект по выявлению перспективных профилей профессий осуществляется с 1997 г.

Одним из методов, используемых в проекте, является так называемый метод «конференций». Механизм реализации проекта предусматривает опрос экспертов, конференцию представителей отраслей/секторов/подсекторов для обсуждения проекта документа и заключительную конференцию с участием представителей образовательных учреждений для утверждения полученных результатов. Утвержденные профили профессий используются для разработки стандартов. В рамках проекта ежегодно подготавливаются 14-15 отчетов, в которых содержится необходимая информация об экономической и социальной ситуации в стране, описание конкретной профессии или группы профессий, а также профиля профессии, состоящего из групп взаимосвязанных операций. Эти операции подразделяются на составные задачи, и каждая задача описывается с точки зрения компетенций, необходимых для ее осуществления.

Для практической реализации проекта были заключены соответствующие соглашения между Социальным и экономическим советом Фландрии со структурами, реализующими образовательные программы.

Описание профилей и структуры профессий осуществляются социальными партнерами. На основании этих описаний структуры, реализующие программы обучения, разрабатывают образовательные программы и курсы обучения.

По мнению экспертов, к недостаткам проекта можно отнести несовершенство методов определения новых профессий. В этой связи в настоящее время осуществляется становление новой сети исследовательских учреждений, занимающихся проблемами новых технологий, условий и организации труда.

Франкоязычные провинции Бельгии

Большая доля исследований в области прогнозирования умений и компетенций проводится субрегиональными комитетами занятости. В ряде кантонов созданы так называемые «обсерватории занятости», где проводятся исследования в области региональных потребностей в обучении. Помимо этого созданы так называемые «перекрестки обучения», которые должны серьезно улучшить качество и объем исследований в области выявления будущих потребностей в профессиональном обучении и квалификациях.

Как и во Фландрии, одной из главных задач на ближайшую перспективу остается разработка прогностических механизмов. Подобные механизмы невозможны без наличия постоянно обновляемой информации о тенденциях рынка труда и квалификациях, востребованных в основных секторах экономики. Важным сегментом такой информации являются совокупные показатели макроэкономических прогнозов, которые могут быть использованы для целей перспективного планирования.

Повышению эффективности прогностической деятельности способствовало создание Комитета по профессиям и квалификациям, который обеспечивает ей необходимую институциональную поддержку, и занимается вопросами количественного анализа профилей профессий и компетенций, необходимых для конкретной профессии.

Проводимая работа выявила еще одну проблему, а именно отсутствие механизма установления корреляций между данными об изменениях, вызванных развитием промышленности, и потребностями в компетенциях и квалификациях. Разработка таких корреляций возможна только в рамках системного и глобального подхода, который, как уже указывалось выше, в настоящее время еще не сформировался.

Дания

Мониторинг рынка труда и занятости осуществляется двумя министерствами: Министерством труда и Министерством бизнеса и промышленности. Министерство труда и структуры, находящиеся в его ведении, проводят анализ ситуации с точки зрения «предложения», в то время как другие структуры, такие, например, как Министерство бизнеса и промышленности, анализируют тенденции и потребности с точки зрения спроса на рынке труда.

В ведении Минтруда находится Государственная служба занятости, которая осуществляет мониторинг ситуации на региональных рынках труда. Министерство бизнеса и промышленности с 1993 г. издает ежегодно подробные комплексные обзоры политики в области развития промышленности с выявлением проблем в области занятости. В этих обзорах содержится анализ таких вопросов, как влияние глобализации на экономику Дании, структурные проблемы экономики, влияние информационных технологий на конкурентоспособность и перспективы занятости в третичном секторе и т.д. Помимо этого министерство проводит собственный количественный анализ экономического развития и изменений ситуации в области занятости.

Проблемами мониторинга и прогнозов также занимается ряд более или менее независимых государственных и частных структур, таких как Центральное статистическое бюро Дании, Датский технологический институт (изменения ситуации в сфере занятости, востребованности профессий и профессиональном обучении), Датский экономический совет (комплексный анализ экономики, изменение структуры заработной платы и т.д.), Экономический совет по вопросам рабочего движения, ряд высших учебных заведений, а также социальные партнеры.

При осуществлении мониторинга тенденций в области занятости Датский экономический совет и Экономический совет по вопросам рабочего движения используют как эмпирические и количественные данные, так и ряд экономических моделей. Это, как правило, «кейнсианские» модели, основанные на подходах, ориентированных на спрос, с использованием таких элементов предложения, как численность рабочей силы.

Новый подход к прогностическим исследованиям используется Датским агентством развития промышленности и торговли при Министерстве бизнеса и промышленности. Это так называемый метод «анализа ресурсной области». В рамках этого метода экономика Дании подразделяется на восемь ресурсных областей, каждая из которых определяется зависимостью от общих ресурсов и компетенций. В ресурсную область входят предприятия и учреждения, которые участвуют в выпуске определенной группы товаров и имеют общие параметры рынка и потребителя. В эти восемь областей входят: фармацевтическая промышленность/здравоохранение; транспорт/коммуникации; строительство/жилищное хозяйство; окружающая среда/энергетика; товары народного потребления; туризм/досуг; и сектор обслуживания.

Анализ состоит из традиционного описания (количество предприятий, уровень экспорта, дистрибуция и темпы роста) и так называемого SWOT анализа («сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы»), который используется для анализа внутренних ресурсов предприятий и компетенций работников (маркетинг, экспорт и инновации, финансовые и человеческие ресурсы) и внешних факторов, связанных с деловым окружением предприятия. При анализе используются статистические данные, опросы, материал специальной литературы и конкретный опыт отдельных предприятий. В ходе анализа могут разрабатываться сценарии развития событий, связанные и изменениями внутренней и внешней ситуации для конкретной ресурсной зоны.

Как правило, сценарии подразделяются на:

- сценарии «невмешательства/естественного развития ситуации», не предусматривающие каких-либо политических решений для «ответа» на выявленные сильные и слабые стороны в секторе, и
- сценарии «занятости», предусматривающие принятие определенных политических решений (таких, например, как субсидии малым и средним предприятиям, общее оздоровление делового окружения и т.д.).

Серьезный вклад в совершенствование прогностического инструментария внесла Национальная комиссия по будущей занятости и развитию промышленности в своем докладе о развитии ситуации в

сфере занятости в связи с новым международным разделением труда, быстрым распространением информационных технологий и формированию новых требований к услугам. При анализе ситуации были использованы следующие механизмы:

- интегрированная база данных исследований рынка труда,
- датская модель совокупного анализа,
- симуляционная модель.

Как говорилось выше, большую работу по мониторингу и прогнозированию потребности в умениях и компетенциях проводят региональные Советы по вопросам рынка труда. Как правило, они используют в своем анализе сочетание методов количественного и качественного анализа и изучают ситуацию с точки зрения как спроса, так и предложения рабочей силы. Качественные опросы проводятся среди управляющих директоров предприятий, а также осуществляется количественный анализ предложения в сочетании с анализом спроса рабочей силы. Также анализируется уровень образования и занятость потенциальных работников, на основании чего принимается решение о необходимых инициативах в сфере обучения.

Для осуществления долгосрочного прогнозирования непрерывного профессионального образования и обучения используется метод социологического анализа квалификаций. (Как правило, этими разработками занимается либо Датский технологический институт, либо университеты). Этот метод включает анализ организации труда и разработку сценариев ее изменения в свете развития технологий и перехода от тейлористских принципов организации производства к новым, а также определение роли ПОО в этом переходе. Этот метод используется для прогнозов изменений потребности в профессиях и профессиональных квалификациях на предприятиях конкретной отрасли.

Исходные принципы этого метода заимствованы из германской индустриальной социологии. Метод применим для разработки среднесрочных и долгосрочных прогнозов (развитие ситуации в контексте значительных изменений). Используемые процедуры предусматривают опросы менеджеров, бригадиров и работников на 10-15 предприятиях, наблюдения за трудовыми операциями на конкретных рабочих местах совместно с опросами работников в процессе труда, анализ организации труда.

В результате использования данного метода осуществляется описание разделения труда на предприятиях, представляющее разнообразие возможностей организации труда и формируется подробный список потребностей в конкретных квалификациях в терминах «потребностей в квалификациях, непосредственно связанных с данным рабочим местом».

В заключении следует подчеркнуть, что проводимые в Дании прогностические исследования, ориентированные на спрос, становятся более конкурентоспособными и приобретают большую популярность, особенно в области исследования проблем занятости неквалифицированных работников.

Следует, однако, учесть, что в рамках такой небольшой страны, как Дания, используемые методы социологического анализа квалификаций оказываются эффективными и действенными именно потому, что выборка «пилотных» предприятий для проведения опросов и наблюдений в абсолютном выражении достаточно невелика (что делает возможным их проведение), при этом достаточно репрезентативна в масштабе отрасли, в связи с чем полученные результаты и сделанные выводы являются достоверными и непротиворечивыми и для остальных предприятий.

В рамках большой страны, этот метод, в силу вышесказанного, вряд ли может оказаться реалистичным. Хотя в масштабе региона или на муниципальном уровне этот метод, очевидно, может быть использован.

Германия

В Германии вопросами исследований изменений в профессиях и умениях занимаются два института: Федеральный институт профессионального образования и обучения и Институт исследований по вопросам рынка труда и профессий при Федеральном институте занятости. За последние три года были обновлены стандарты по 70 профессиям и созданы 30 совершенно новых профессии.

Основной задачей на ближайшую перспективу является совершенствование прогностических методов для обеспечения опережающего характера модернизации обучения и стандартов обучения [7].

По инициативе Федерального министерства образования и науки в 1998 г. была принята так называемая «система раннего обнаружения тенденций в развитии умений». В реализации этой системы участвует сеть из девяти организаций: Федеральное министерство образования и науки, Проектное агентство по вопросам труда и технологий, Федеральный институт ПОО, Институт исследований по вопросам рынка труда и профессий, Институт Фраунгофера по вопросам труда и организации, Infas Sozialforschung GmbH (Infas), Институт структурной политики и развития экономики, Германский фонд торговли и промышленности для содействия ПОО и Научный центр в Берлине.

В настоящее время в рамках этой сети реализуется одиннадцать проектов, таких как: анализ объявлений о вакансиях; обзор предприятий, дающих объявления о вакансиях; исследования региональных программ продолженного обучения; исследования программ обучения технических колледжей и университетов с точки зрения формируемых умений; апробирование системы раннего обнаружения требований к умениям в инновационных сферах занятости (как возникают эти требования, как осуществлять сбор информации для проведения соответствующего мониторинга тенденций); разработка информационной системы - Федеральный институт ПОО; разработка процесса мониторинга изменения востребованности умений на рабочем месте - Институт Фраунгофера по вопросам труда и организации; тенденции развития умений в сфере обслуживания - Infas; выявление тенденций в развитии умений, как основа для раннего обнаружения изменений требований к умениям - Институт структурной политики и развития экономики; раннее обнаружение новых требований к умениям через сеть торговых ассоциаций и палат - Германский фонд торговли и промышленности для содействия ПОО; сравнительные международные исследования - Научный центр в Берлине.

Франция

Во Франции используется большое количество механизмов, техник и методов прогнозирования востребованности квалификаций на национальном, региональном и отраслевом уровне и на отдельных предприятиях. Макроэкономическими прогнозами занимается Международное бюро экономических перспектив, на региональном уровне – Региональные межотраслевые комиссии по вопросам занятости и отраслевые обсерватории.

Популярные ранее методы анализа спроса и предложения уступили место анализу потоков и систем.

Первый опыт исследований потребности экономики в трудовых ресурсах и реакция на эти потребности системы ПОО относится к 60м годам. В то время предложение рабочей силы определялось независимо от прогнозов экономического развития на основании прошлых тенденций (начало и прекращение профессиональной деятельности, профессиональная мобильность, иммиграция). Впоследствии от такого подхода отказались под воздействием развития непрерывного обучения и роста профессиональной мобильности. В настоящее время обучение, умения и квалификации и профессиональная мобильность рассматриваются во взаимосвязи, и анализ направлен на выявление механизмов, управляющих динамикой адаптации рабочих мест, квалификаций и умений. Большое распространение получили исследования потоков потенциальной рабочей силы, особенно молодежи, впервые вступающей на рынок труда.

Созданы новые механизмы анализа, такие как “французский классификатор рабочих мест”, “обсерватория по вопросам вхождения в рынок труда” и другие.

В 1987 г. была введена новая система прогнозирования, состоящая из трех элементов: макроэкономического механизма, проектирующего потребности в терминах квалификаций и умений, и основанного на подробных экономических прогнозах; деятельности обсерваторий по вопросам обучения/занятости на региональном и территориальном уровне и отраслевых прогнозов.

На основе макроэкономических прогнозов разрабатываются сценарии развития системы образования. Еще одним механизмом выявления будущих потребностей являются “контракты на прогнозы”, введенные в 1988 г. Их цель – объединение усилий и опыта государственных и частных структур по проведению соответствующих исследований. Эти контракты заключаются между государством, промышленными организациями и одной или несколькими “внешними” структурами. В рамках этих контрактов осуществляется секторная диагностика, выявление возможных будущих тенденций и разрабатываются соответствующие рекомендации.

Региональные обсерватории функционируют с 1989 г. Они объединяют усилия региональных органов власти, органов по труду и занятости и учреждений профессионального обучения, региональных департаментов сельскохозяйственной и лесной промышленности, региональных отделений Национального института статистики и экономических исследований, “Ректората” (Министерство образования) и, иногда, – торговых палат и социальных партнеров. Такой состав участников позволяет объединить и синтезировать информацию по вопросам занятости и обучения в цельную картину. Результаты исследований, проводимых обсерваториями, используются региональными органами власти (которые с 1994 г. занимаются вопросами координации профессионального обучения молодежи), структурами, реализующими программы обучения, которые используют прогнозы будущих потребностей рынка труда для разработки новых траекторий обучения и закрытия курсов, которые не отвечают потребностям рынка труда, а также службами профессиональной ориентации.

Нидерланды

Проблема рассогласованности системы образования и рынка труда была предметом серьезного обсуждения в течение 80х годов. Традиционные парадигмы (и особенно ориентированные на планирование, такие как теория человеческого капитала и подход, который назывался “рабочая сила-требования”) не способствовали устранению рассогласования между системой профессионального образования и существующими профессиями, новыми информационными и коммуникационными технологиями и растущей безработицей, особенно среди наименее квалифицированных работников.

В ходе обсуждения этой проблемы выявились два подхода: так называемое “прямое регулирование” и “гибкое регулирование”.

Первый метод предполагает планирование программ профессионального обучения на основе информации об изменении содержания труда. Второй – пытается скорректировать недостатки первого и исходит из невозможности реалистичного прогнозирования потребностей рынка труда и предполагает наличие и задействование различных структур и организаций и сегментов сектора профессионального обучения для максимального разделения задач и сфер ответственности. Т.е. признается, что сама система НПО не в состоянии отслеживать изменения в профессиональной деятельности, в ее задачу входит обеспечение освоения базовых профессиональных квалификаций для конкретных профессиональных областей.

Метод “гибкого приспособления” представлял собой шаг вперед, но и он не мог решить такой важной проблемы, как формулирование конкретных ориентиров для разработки содержания программ обучения. Именно поэтому в конце 80х - начале 90х годов были разработаны новые подходы к анализу рынка труда, включающие в себя “комбинированную модель” (сочетает элементы двух выше описанных методов) и метод, получивший название “формулировка ключевых вопросов и базовых проблем”.

Эти методы позволяют получить более четкую информацию и оказываются полезными для адаптации и обновления образовательных программ, однако они являются недостаточными для создания совершенно новых образовательных программ.

“Комбинированная модель” основана на опросе большой группы выпускников каких-либо курсов системы ПОО относительно их текущей занятости и работы и их первого места работы после завершения обучения. Этот анализ позволяет выявить важные тенденции в востребованных базовых профессиональных квалификаций: может быть проведено сравнение курсов начального профессионального образования с точки зрения квалификаций, которые требуются для последующей работы, и могут быть выявлены потребности в курсах повышения квалификации и т.д. Анализ полученной информации позволяет установить разницу в функциях, которые должен уметь осуществлять работник в начале трудовой деятельности и в последующей профессиональной карьере.

Еще одним (необязательным) элементом этого метода является опрос руководителей средних и крупных предприятий, использующих новейшие технологии и формы организации труда. Эти опросы помогают сформировать представление о развитии текущих тенденций, политике в области набора кадров, изменениях в организации труда и т.д.

Метод “формулирования ключевых квалификаций и базовых проблем” предполагает опросы работников относительно тех базовых/основных проблем и ситуаций, требуют от них принятия решений и осуществление выбора. Далее следуют вопросы относительно знаний и умений, которые нужны для решения этих базовых проблем, причем за точку отсчета принимаются различные аспекты ключевых квалификаций.

Использование этих методов позволяет частично решить такую проблему, как недостаточность индикаторов, указывающих на изменения в осуществлении трудовых операций и востребованности квалификаций и предоставляют возможность работодателям влиять на систему ПОО.

Использование этих методов привело к установлению тесного контакта ПОО с рынком труда и созданию большого количества различных консультационных структур, позволяющих работодателям участвовать в решении проблем ПОО.

Тем не менее, полностью решить проблему “перевода” потребностей в изменяющихся квалификациях на рынке труда в содержание образовательных программ до сих пор не удалось. Остаются нерешенными такие вопросы, как интеграция в рамках квалификаций требований, предъявляемых сферой труда, гражданами и сферой образования, разработка методических механизмов “перевода” требований сферы труда на язык сферы образования и обучения; активизация взаимодействия между сферой труда и сферой образования.

Следует особо отметить, что в разработке профилей профессий в каждом секторе активно участвуют социальные партнеры, которые, наряду с работниками системы профессионального образования, несут ответственность за адаптацию квалификаций.

Выводы

Приведенный выше краткий обзор ситуации в области прогнозирования умений и квалификаций и отражение этих прогнозов в системе профессионального образования и обучения позволяют сделать следующие выводы:

1. при наличии достаточно широкого аналитического инструментария не выработано единых системных подходов анализа рынка труда с точки зрения изменений требований к умениям и квалификациям с учетом, как макроэкономических показателей, так и ожиданий граждан и работников, равно как и методики перевода перспективных потребностей сферы труда в содержание образовательных программ;
2. решение данной проблемы может быть осуществлено только при комплексном учете интересов всех участвующих сторон и внутренних особенностей системы профессионального образования и обучения;

3. формирование прогнозов развития рынка труда требует задействования широкого круга заинтересованных сторон и, прежде всего социальных партнеров, создания разветвленной инфраструктуры, в том числе и институциональной, осуществления широкого круга исследований на уровне предприятий, секторов и регионов, постоянного мониторинга ситуации и надлежащего информационного и финансового обеспечения;
4. для разработки собственной системы прогнозирования потребности в умениях и квалификациях в интересах системы профессионального образования и обучения необходимо изучение международного опыта и проведение сравнительных исследований.

Библиография

1. Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century. White paper, Luxemburg, 1994.
2. Anticipation of Occupations and Qualification Trends in the European Union. CEDEFOP, под ред. Б.Селлин. Салоники, май 2000 г.
3. P. Capelli & N/ Rogovsky. New work systems and skill requirements. В: International Labour Review 1994/2, special issue.
4. S.Van Zolingen, Blokhuis, W.Streumer & W. Nijhof. Towards a method for the formulation of key qualification and core problems. В W. Nijhof & J. Bransma (ред.) Bridging the skill gap between work and education, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London.
5. J. Bransma. Linking school to work: methods for developing occupational and training policies. В: W. Nijhof & J. Bransma (ред.) Bridging the skill gap between work and education, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London.
6. Inventaire des études et analyses anticipatives liées aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production 1996-1999. Социологический центр по вопросам труда, занятости и образования. Брюссель, TEF-ULB.
7. L.Alex & M/ Tessaring. Neue Qualifizierungs und Beschäftigungsfelder/ Documentation des BIBB/IAB-Workshops am 13/14 November 1995. BIBB, Bielefeld, 1996.
8. Outils pour une prospective des qualifications. Commissariat Général du Plan, La Documentation française, 1996.

