



Европейский экономический и социальный комитет

SOC/576

Поддерживающие системы образования, направленные на преодоление несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями

ПОЗИЦИЯ

Секция „Занятость, социальные вопросы и гражданство“

Поддерживающие системы образования, направленные на преодоление несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями - какой переход необходим?

[собственная позиция]

Докладчик: **Милена Ангелова**

Решение Пленарной ассамблеи	15.02.2018 г.
Правовое основание	статья 29, параграф 2 Положения о деятельности Собственная позиция
Компетентная секция	„Занятость, социальные вопросы и гражданство“
Одобрение секции	13.2.2019 г.
Одобрение на Пленарной сессии	21.3.2019 г.
Пленарная сессия №	542
Результат голосования („за“ / „против“ / „воздержался“)	130/0/2

1. **Заключения и рекомендации**

- 1.1 Европейский экономический и социальный комитет (ЕЭСК) положительно оценивает повышенное внимание к образованию, обучению и приобретению умений в Европейском союзе (ЕС), находящее отражение в последних инициативах Европейской комиссии (ЕК)ⁱ. Учитывая тот факт, что образование и обучение занимают место среди ключевых компетенций государств-членов, он подчеркивает стратегическую важность для будущего Европы этих областей в отношении экономического процветания, большего сближения и демократической жизни, также как и их значение для „удовлетворения ожиданий граждан и устранения их опасений относительно будущего в современном быстро меняющемся мире“ⁱⁱ.
- 1.2 ЕЭСК обеспокоен тем, что некоторые существенные структурные проблемы рынков труда, вызванные несоответствием между востребованными и предлагаемыми умениями, являются результатом наличия технологических и демографических факторов. Поэтому ЕЭСК призывает выработать и применить незамедлительные, внимательно направленные политические меры, сопровождаемые стимулами и руководствами, содержащими надлежащие практики, предназначенные для государств-членов, которые могли бы помогать им в успешной и поддерживающей адаптации (в случае необходимости таковой) их систем образования и обучения в целях преодоления несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями и потери талантов.
- 1.3 ЕЭСК убежден, что настоящие и будущие несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями могут быть подходящим способом и устойчиво устранены, только если ЕК и государства-члены сформулируют конкретные политики и примут точные меры по улучшению и подходящей адаптации своих систем образования и обучения, также как и целостных систем управления умениями, одновременно с принятием ответственности за управление талантами. Призывает их своевременно и эффективно заняться данным вопросом. Усилия следует направить на поддержку приобщения рабочей силы и ее непрерывного приспособления к условиям новой экономической среды.
- 1.4 ЕЭСК призывает ЕК поощрить распространение надлежащих практик в области программ получения квалификации и профессионального образования и обучения. Необходимо обеспечить подходящий набор стимулов всем участникам процесса образования и обучения, с целью защиты права всех на подходящее обучениеⁱⁱⁱ. В связи со своими более ранними позициями, отмечает важное значение для образования европейского пространства^{iv}. ЕЭСК считает, что необходимы развитие и постоянное совершенствование умений и компетентности учителей и преподавателей на всех уровнях образования и обучения.
- 1.5 ЕЭСК допускает, что какие-то элементы несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями будут существовать всегда, и что образовательные системы никогда не могут готовить людей, которые стали бы вполне подходящими для всех условий. Но современные тенденции вызывают беспокойство и создают препятствия на пути экономического роста и создания рабочих мест, при этом не позволяют гражданам

полностью реализовать свой творческий потенциал, а бизнес не может использовать в полной мере инновационный потенциал умений людских ресурсов. По данной причине правительствам, социальным партнерам, гражданскому обществу следует объединить свои усилия с тем, чтобы преодолеть проблемы и дать людям необходимые советы и определить направления, которые могут помочь им сделать правильный выбор и развивать постоянно свои знания и умения на пользу общества. Необходимы всеобъемлющие и целостные подходы, способствующие предусматривать потребности в умениях и удовлетворять их^v.

- 1.6 Надежные прогнозы на предложение и спрос умений и на будущую структуру рынка труда в ЕС несомненно имеют ключевое значение для уменьшения несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями. Поэтому университеты, научные центры и прочие научно-исследовательские учреждения обязаны начать работу над их формированием в тесном сотрудничестве с социальными партнерами и соответствующими органами государств-членов. Накопленный в последние годы Европейским центром по развитию профессионального образования (CEDEFOP) опыт приносит большую пользу, но его следует расширить на национальном уровне, включая больше деталей, имеющих отношение к каждому государству-члену.
- 1.7 Правительствам, предприятиям и работникам следует рассматривать образование и обучение как инвестицию. Налоговые стимулы при подобных инвестициях могут побудить работодателей и служащих инвестировать больше средств. В коллективных трудовых договорах могут содержаться определенные универсальные права и обязанности работодателей и служащих, связанные с образованием и обучением. Надлежащие практики в системе повышения квалификации и переподготовки необходимо поощрять с тем, чтобы оказать людям помощь и снова вовлечь их в занятость.
- 1.8 Большая часть тренинга проходит неформально и независимо, например, в молодежных организациях и посредством взаимного обучения; многие умения, необходимые на рабочем месте, не могут быть приобретены посредством формального образования в школах. Поэтому ЕЭСК призывает государства-члены искать способы признать соответствующие квалификации, приобретенные в таких ситуациях. Один из способов сделать это - правильно дополнить и использовать национальные системы квалификаций, включая использование платформ, которые предлагают стандартизированные оценки уровней квалификации, независимо от того, как они были приобретены. Такой подход создаст дополнительный канал для отправки оповещений предприятиям о наличии навыков, которые не проверяются, но тем не менее могут быть для них полезными.
- 1.9 Образование на протяжении всей жизни, повышение квалификации и переподготовка - это разделенная ответственность между государством, работодателями, рабочими и служащими. Возможность хорошего профессионального роста людей обеспечивается за счет их активной поддержки, предоставления информации и консультаций, с использованием методов наставничества, консалтинга, коучинга, менторства, за счет возможности сделать информированный выбор в сфере образования и обучения, которые привели бы к овладению востребованными на рынке труда умениями и компетенциями. Социальные партнеры должны играть активную роль, усилить внимание к

соответствующим проблемам и предлагать возможные решения. Прежде чем тратить время и средства на обучение, люди должны знать какие умения полезны и как программы образования и обучения скажутся на их профессиональном развитии. Также они должны желать приобрести квалификацию или получить сертификат, признаваемый другими государствами-членами.

2. **Нынешние и завтрашние несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями**

2.1 Будущее наступает сегодня - оно превращается в реальность быстрее, чем мы можем его проследить и предсказать. Оно бросает серьезный вызов предприятиям и публичной администрации посредством установления новых моделей, а работникам предъявляет требование овладеть новыми умениями и компетенциями, большинство которых сегодня трудно прогнозировать, заставляя таким образом общество в целом своевременно адаптироваться к таким быстрым изменениям. Если желаем завершить этот переход успешно, мы обязаны оставаться едиными, готовыми реагировать незамедлительно, объединить свои усилия, чтобы предусмотреть что нас ждет, управлять проактивно настоящим революционным изменением в отношениях между людьми, роботизацией, искусственным интеллектом и цифровизацией в пользу нашего общества.

2.2 Несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями - это один из существенных вызовов, которые в настоящий момент угрожают росту и созданию устойчивых рабочих мест в ЕС. Некоторые исследования^{vi} посчитали стоимость этого феномена - 2% от ВВП ЕС. В заключении ЕК указано, что 70 миллионов европейцев не обладают в достаточной степени умением читать и писать, а число тех, кто показали слабые математические и цифровые умения, еще больше. Недавние исследования^{vii} показали, что в некоторых странах до 40% от работодателей испытывают трудности в поиске людей, обладающих умениями, необходимыми для роста и инновации. Работники с подходящими умениями имеют ключевое значение для конкурентоспособности предприятий. Поэтому исключительно важно, чтобы рабочая сила - как сегодня, так и завтра, обладала умениями и компетенциями, соответствующими изменяющимся потребностям современной экономики и рынка труда. Никто не должен оставаться без поддержки^{viii}, а потерю талантов следует предотвратить. Достижение данной цели требует подготовки высококвалифицированных учителей и обучателей, которым необходимо подходящим способом оказывать поддержку в участии в образовании на протяжении всей жизни.

2.3 В своих прежних заключениях^{ix} ЕЭСК отмечает эффект цифровизации, роботизации, новых экономических моделей, таких как четвертой индустриальной революции, циркулярной экономики, экономики совместного пользования на требования к новым умениям. Комитет также выражает свою позицию относительно необходимости в вводе более инновативных решений в область образования и развития умений, поскольку Европа нуждается в настоящем изменении парадигмы целей и функционирования сектора образования и понимания его места и роли в обществе^x. По оценкам CEDEFOP^{xi}, приблизительно одна пятая рабочей силы в ЕС не обладает нужными умениями для исполнения своих рабочих обязанностей при максимальной производительности труда.

Поэтому становится необходимым предпринять согласованные действия по дополнительному стимулированию обучения взрослых людей в Европе.

- 2.4 Восстановление европейской экономики, в сочетании с изменяющимися потребностями в умениях, толкает спрос на рабочие руки и нехватку талантов вверх, достигая самые большие уровни за последнее десятилетие. Уровень безработицы в ЕС падает (с 10,11% в 2014 г. до 7,3% в 2018 г.), но, несмотря на это, процент свободных рабочих мест увеличивается (с 1,1% в 2009 г. до 2,2% в 2018 г.)^{xii}.
- 2.4.1 Все государства-члены испытывают такую проблему, хотя и в разной степени и по разным причинам. Исследование в мировом масштабе^{xiii} показывает, что во многих государствах-членах процент работодателей, сталкивающихся с трудностями при найме рабочих и служащих, тревожно высок. В десяти государств-членов величина этого показателя превышает величину среднего в мировом масштабе в 45%, при этом наиболее неблагоприятной является ситуация в Румынии (81%), Болгарии (68%) и Греции (61%). В другом конце спектра, показывающего более низкие величины, но все-таки существуют значительные проблемы, находятся Ирландия (18%), Соединенное Королевство (19%) и Нидерланды (24%).
- 2.4.2 Приблизительно одна треть работодателей главной причиной невозможности заполнить вакантные рабочие места считает отсутствие кандидатов. Другие 20% заявляют, что кандидаты не обладают необходимым опытом. Так как проводятся цифровизация, автоматизация и трансформация предприятий, выбор кандидатов с подходящим сочетанием технических и „мягких“ умений становится все более важным - все-таки 27% от работодателей заявляют, что кандидаты не обладают нужными умениями. В мировом масштабе больше половины (56%) работодателей заявляют, что умения письменной и устной коммуникации являются самыми ценными качествами людей, а за ними следуют умение работать совместно и решать проблемы.
- 2.5 Результаты Программы международной оценки компетенций взрослых (Program for the International Assessment of Adult Competencies - PIAAC) и Исследования европейских умений и занятости (European Skills and Jobs Survey - ESJS), также как и академические исследования^{xiv} показывают, что несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями в значительной степени является результатом сверхквалификации /-образованности. Обычно четыре из десяти взрослых служащих считают, что их умения не использованы полностью, а почти одна треть получивших высшее образование сверхквалифицированы в отношении своих рабочих мест. Данная ситуация является следствием неэффективного распределения ресурсов (что приводит к использованию в недостаточной степени наличных умений), также как и общего дисбаланса умений рабочей силы и потребностей рынка труда^{xv}.
- 2.6 Несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями оказывают отрицательное воздействие на экономики и общества в целом. Эти несоответствия:
- не позволяют гражданам получить удовлетворение от своей работы и профессионального развития, снижают воспринимаемый уровень признания, имеют потенциал задерживать рост заработной платы;

- препятствуют росту личности и развитию и использованию способностей и потенциала отдельных индивидов;
- ведут к более низкой производительности труда - некоторые оценки показывают, что потеря производительности^{xvi} из-за несоответствий между востребованными и предлагаемыми умениями в ЕС составляет приблизительно 0,8 евро за каждый отработанный час^{xvii};
- снижают конкурентоспособность предприятий, при этом происходят задержка и подорожание процесса найма персонала, а также приводят к оплате дополнительных расходов на обучение.

2.7 Несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями оказывают влияние как на высококвалифицированных, так и на низкоквалифицированных работников по причине наступления быстрых изменений, а также в связи с тем фактом, что обычно профессии требуют высокого уровня образования и знаний. Электротехники, механики, сварщики, инженеры, водители, ИТ-специалисты, кадры в области социальных услуг, торговые представители включены в перечень профессий, которые в настоящее время пользуются большим спросом со стороны работодателей.

2.8 Умения в области наук, технологий, инженерства и математики (НТИМ) и цифровые умения становятся все более важными для конкурентоспособности предприятий и повышения производительности работников. Важность умений в области НТИМ выходит за рамки самого содержания учебных программ по научным дисциплинам, технологиям, инженерству и математике, и позволяет ученикам и студентам приобретать более широкий диапазон умений и компетенций, таких как системное и критическое мышление. Важно поддерживать ведущее значение этих групп умений за счет обеспечения хорошей основы базовых и предпринимательских умений. Умения в области НТИМ могут приобретаться как на основе профессионального, так и на основе общего образования и обучения. Необходимо поощрять женщин, чтобы они изучали предметы НТИМ, а также адресовать адекватно цифровое разделение между полами^{xviii}. Необходимо найти разные способы популяризации НТИМ в региональном аспекте, поскольку изучение этих предметов обычно сосредоточено в крупных городах^{xix}. Радар цифровой стратегической компетенции - полезный инструмент, соединяющий молодых людей с моделями подражания или менторами, которые могут помочь им овладеть необходимыми для конкретной должности умениями^{xx}.

2.9 Необходимы хорошо продуманные политики и меры, предупреждающие дальнейшее углубление проблемы с несоответствиями между востребованными и предлагаемыми умениями. В результате революционного изменения технологий, бизнес моделей, также как и ожиданий потребителей, суть работы часто меняется беспрецедентным и почти непредвидимым способом. Как ЕЭСК уже отметил^{xxi}, почти половина имеющихся должностей поддаются автоматизации, и по данной причине автоматизация и роботизация окажут существенное влияние на будущее труда. В будущем это может вызвать возрастающее несоответствие между потребностями предприятий и квалификацией, умениями и компетенцией работников, бросить вызов организациям, занимающимся образованием и обучением. Это подчеркивает и возрастающее значение „мягких“ и трансверсальных навыков, также как и других умений, часто приобретаемых по методу

неформального обучения, и ставит вопросы, связанные с признанием и валидацией неформального образования и обучения.

- 2.10 ЕС необходимо поощрять и помогать государствам-членам предпринять неотложные действия по преодолению этого структурного вызова на рынке труда и устранить несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями, создающие препятствия росту, поставив особый акцент на умениях в области НТИМ и цифровых умениях. Социальные партнеры играют важную роль в установлении, и при возможности, в предугадывании умений, компетенций и квалификации, необходимых для осуществления новых и вновь возникающих профессий^{xxii}, при этом образование и обучение должны более полно удовлетворять потребностям компаний и работников. Цифровизация обеспечивает всем возможности, но только если она проводится правильно и сопровождается новым пониманием труда и работы^{xxiii}. Важно также привлечь социальных партнеров к толкованию данных, собираемых статистическими и правительственными агентствами, поскольку организации работодателей и синдикатов могут указать на существенные аспекты, которые в противном случае могли бы не приниматься во внимание. Европейский социальный фонд играет исключительно важную роль в оказании поддержки инициативам, в том числе на основе проведения совместных действий социальных партнеров.
- 2.11 Академические исследования по вопросу несоответствий между востребованными и предлагаемыми умениями показали, что имеются существенные различия между причинами, масштабом, последствиями и расходами экономики множества разных видов таких несоответствий. Поэтому кажется маловероятным, что универсальные политики могут быть эффективными, так как в разных государствах-членах имеются разные формы проблемы. Однако, ясно то, что проведение соответствующих политик и мер, направленных на уменьшение влияния этих несоответствий, может привести к существенному повышению эффективности. Для этого ЕЭСК отмечает важное значение целостного образования, которое признает и обогащает культурное многообразие и чувство принадлежности^{xxiv}.
- 2.12 Европейский паспорт навыков может играть важную роль в представлении квалификации, умений и компетенций человека способом, поощряющим лучшее соответствие его способностей требованиям соответствующей должности.

3. Вызовы перед системами образования и обучения

3.1 Общие примечания

- 3.1.1 Если ЕС желает обеспечить своим гражданам лучшие возможности успеха и сохранить и улучшить свою конкурентоспособность, то он обязан поощрять государства-члены создавать благоприятную политическую среду, которая способствовала бы предложению направленного на профессиональное развитие первоначального образования и обучения и его продолжению путем обеспечения возможности образования на протяжении всей профессиональной жизни людей.

- 3.1.2 Во многих государствах-членах системы образования и обучения ставят акцент на продолжительном формальном образовании, за которым следует профессиональное развитие на рабочем месте. Связь между обучением и доходами обычно подчиняется одному простому правилу: „чем дольше формальное обучение, тем больше соответствующее вознаграждение“. Экономические исследования показывают, что каждый дополнительный год образования связан с более высокими доходами в среднем на 8 - 13%. Одновременно с этим, университетский диплом уже не может гарантировать поступление на работу после окончания учебы. В настоящее время работодатели не только оценивают уровень квалификации кандидата, но оценивают также способности и компетенции, приобретенные во время образования, и их соответствие потребностям рынка труда. Но с учетом новых вызовов, данная модель больше не рекомендуется. Будущие системы образования должны новыми способами устанавливать связь между образованием и занятостью, при этом они должны одновременно облегчать плавный выход на рынок труда и обеспечивать людям гибкую возможность овладевать новыми умениями на протяжении всего своего профессионального развития.
- 3.1.3 Уделение внимания единственно образованию и обучению не является правильным ответом: больше не всегда означает лучше. С целью адекватно ответить на вызов, системы образования и обучения должны быть направлены на удовлетворение реальных потребностей общества и экономики, быть в состоянии не допускать неправильного распределения ресурсов, обеспечивать людям возможность целенаправленного образования на протяжении всей жизни. С учетом поощрения равноправной и приобщающей занятости, разницу в оплате труда мужчин и женщин необходимо устранить путем принятия подходящих мер.
- 3.1.4 Интернет устраняет необходимость знать и помнить важные факты и детали - он обеспечивает незамедлительный доступ к знаниям одним нажатием мышью. Это меняет основные принципы гуманитарных наук, устраняя необходимость в хранении всей информации в головах учеников, но возникает потребность научить их как учиться и получать основное, концептуальное представление о соответствующих учебных предметах с тем, чтобы они могли бы в дальнейшем находить и обрабатывать информацию с целью успешного выполнения конкретной задачи или решения конкретной проблемы.
- 3.1.5 Технологические изменения наступают настолько быстро, что содержание некоторых дисциплин становится неактуальным даже в рамках одного цикла высшего образования студентов. Они являются вызовом традиционным учебным программам, в особенности когда речь идет о так называемом „фундаменте“, и усиливают значение образования в области НТИМ и развития „мягких“ умений, таких как критическое мышление, умение решать проблемы, совмещать обучение с работой. Важно также уделить внимание вызовам, связанным с взаимодействием людей и машин.
- 3.1.6 Развитие новых технологий бросает серьезный вызов практической части образования и обучения, так как большинству государств-членов необходимо много времени на разработку и официальное одобрение программ, что лишает их гибкости и препятствует быстрому приспособлению к изменениям в реальной жизни. Для преодоления данной проблемы необходима более прочная связь между всеми уровнями образования и рынком

труда. Своевременное обновление учебных программ превращается в ключевой вызов и повышает роль соответствующего профессионального образования и обучения (ПОО) и обучения ремеслу.

- 3.1.7 Для всех рабочих мест важно, чтобы люди обладали известными техническими и специфическими умениями, основанными на знаниях и опыте, характерных для конкретной отрасли. Все более важным, однако, становится наличие таких основных умений, как творческое мышление и умение решать проблемы, социальные умения и чувство сопричастности.
- 3.1.8 Освоенные умения все быстрее стареют, поэтому крайне необходимо быстрее овладевать новыми умениями, что приводит к увеличению спроса на новые сочетания умений в ответ на потребности так называемых „гибридных рабочих мест“, совмещающих разные виды задач. Например, умение программировать теперь требуется во многих областях за рамками технологического сектора, при этом данные показывают, что в 1/3 до 1/2 объявлений о самых высокооплачиваемых профессиях указаны рабочие места, требующие умения программирования.
- 3.1.9 Быстрые изменения в последнее время характера новых рабочих мест обязывают ставить более сильный акцент на умении учиться как на умении само по себе. Лучший способ преодоления вызова, связанного с непредсказуемо меняющимися технологиями и гибридизацией рабочих мест - это способность быстро овладевать новыми умениями учиться непрерывно. Этим аспектом следует управлять очень внимательно, чтобы гарантировать недопущение выбытия с рынка труда групп людей, находящихся в уязвимом положении: длительно безработные, люди с очень низкой квалификацией, люди с ограниченными возможностями, люди из этнических меньшинств. В данном отношении важно укрепить сотрудничество социальных партнеров с организациями, проводящими на рынке труда активные политики.
- 3.1.10 Для достижения этой цели важно, чтобы государства-члены мотивировали молодых людей не уходить рано из школы, так как обычно эти люди попадают в группу самых низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работников. Матери с маленькими детьми нуждаются в специальном внимании: им необходимо обучение, чтобы они сохранили свои умения и приспособились к быстро меняющимся профессиям.
- 3.1.11 ЕЭСК настоятельно рекомендует более широкое поощрение и использование модульного обучения и онлайн обучения, например, Открытые образовательные ресурсы и Массовые открытые онлайн курсы (МООК)^{xxv}.

3.2 Среднее образование

- 3.2.1 Среднее образование должно изменить акцент: требование запоминания и повторения должно быть заменено подходом, основанном на проектах и решениях проблем, чтобы ученики могли бы создать основные умения, необходимые для будущего - любознательность, поиск надежной информации, способность непрерывно учиться, творческое мышление, умение решать проблемы, коллективная работа.

3.2.2 Дуальное ПОО, при котором обучаемые проводят часть времени в классах, а другую часть времени - на предприятиях и обучаются ремеслу, представляет собой мощный инструмент, дающий ученикам специальные профессиональные знания и трансверсальные („мягкие“) умения, поощряющий успешный переход от школы к работе. По данной причине его необходимо популяризировать более активно в государствах-членах, следуя лучшим практикам ведущих стран, в которых между одной третьей и половиной детей в школах среднего образования учатся по этому методу. Стажировка тоже играет важную роль в поощрении приобретения молодыми людьми практического опыта. В основном она организована как часть процесса образования и обучения, но возможна стажировка в соответствии со свободным принципом рынка труда. Правила и условия стажировки определяются национальным законодательством, с учетом действующих правовых норм, индустриальных отношений и образовательных практик. Эти правила могут найти вдохновение в Рекомендации Совета качественной рамки стажировки^{xxvi}.

3.2.3 При всём том, дуальное ПОО необходимо адаптировать к новой реальности посредством своевременного обновления учебных программ, создания поддерживающей учебной среды, в которой умения могут развиваться и совершенствоваться на протяжении профессионального жизненного цикла.

3.2.4 Способность и компетентность учителей являются ключевым фактором при обеспечении дуального ПОО высокого качества, а также имеют жизненно важное значение для сочетания практического опыта и теоретических знаний. Поэтому государствам-членам важно поддерживать систему непрерывного обучения учителей и преподавателей и вместе с социальными партнерами стремиться находить способы их мотивации.

3.3 Университетское образование

3.3.1 ЕЭСК считает, что во многих государствах-членах основные вызовы перед университетским образованием вытекают из необходимости в расширении компонентов учебных программ, связанных с обучением на работе, с целью передачи студентам трансверсальных и специфических для специальности практических умений, требуемых работодателями. По данной причине необходимо усилить участие социальных партнеров в составлении программ и обеспечении образования и обучения.

3.3.2 Всегда следует принимать во внимание тот факт, что университетское образование не является самоцелью. Все рабочие места имеют большое значение, так как все профессии и должности позволяют людям способствовать экономическому и социальному развитию общества, а университетское образование следует считать возможностью, а не обязательством или знаком качества людей.

3.3.3 Университетский диплом в начале профессиональной карьеры не означает, что отсутствует необходимость в непрерывном овладении новыми умениями, в особенности имея в виду увеличивающуюся продолжительность профессиональной жизни. Университеты обязаны воспринять новую социальную цель, заключающуюся в образовании на протяжении всей жизни, с использованием гибких форм (дистанционное

обучение, вечерние занятия и т.д.), а также приспособить соответствующим образом свои структуры и планы.

3.3.4 Социальные умения имеют все большее значение для широкого спектра рабочих мест из-за роли, которую они играют в отношениях на рабочем месте, распределении задач, руководстве их исполнением, создании и поддержании среды эффективности и производительности. По данной причине университетам рекомендуется включить в свои традиционные учебные программы по специализированным областям дополнительные занятия по менеджменту, коммуникациям и т.д. В дополнение, университеты должны „разрушить стену“ между областями образования и усилить внедрение интердисциплинарных подходов. Будущее труда высококвалифицированных и требующих высшего образования профессий и должностей неизбежно будет связано с потребностями в интердисциплинарных умениях.

3.3.5 Информация об эффективных стратегиях обучения тоже может быть персонализирована. Поощрение людей учиться более эффективно и достигать лучших результатов станет легче, если они лучше осознают свои собственные процессы мышления. Развитие в последнее время онлайн обучения способствует более четкому пониманию механизма учебы, что могло бы ориентировать людей на самые подходящие способы учебы для соответствующего индивида. Внедрение таких подходов поможет студентам овладевать новыми умениями на более позднем этапе своей жизни, при этом студентам, выбравшим дистанционные формы обучения, можно предоставлять персонализированное содержание.

3.3.6 С учетом высоких расходов на высшее образование и имеющихся сигналов о том, что существует очень неэффективное распределение ресурсов в данной области, государства-члены необходимо поощрять вводить системы отслеживания, которые могли бы предоставить информацию о реальной ситуации на рынке труда, в соответствии с рекомендацией Совета по отслеживанию дипломированных специалистов^{xxvii}.

3.4 Система ПОО

3.4.1 ЕЭСК приветствует цель, поставленную в Европейских рамках качественного и эффективного обучения ремеслу - как минимум половина обучения ремеслу должно проводиться на рабочем месте. Имея в виду многообразие национальных схем, считаем целесообразным вводить постепенно проведение большей части обучения ремеслу на рабочем месте^{xxviii}.

3.4.2 ЕЭСК приветствует поставленную ЕК цель превратить ПОО в превосходную возможность для обучаемых. Отмечает значение облегчения доступности для окончивших ПОО к более высоким степеням образования, с целью обеспечения больших возможностей и преодоления стигмы в отношении ПОО^{xxix}.

3.4.3 Во время обучения ремеслу работодатели играют четкую роль в обеспечении связанной с процессом работы части обучения и тем самым они могли бы приспособлять ее к тенденциям рынка труда и потребностям в умениях.

- 3.4.4 Профессиональное обучение - как начальное, так и продолжающееся - за рамками среднего и высшего образования также играет роль в преодолении несоответствий между востребованными и предлагаемыми умениями. В мире непрерывной переподготовки и большей самостоятельной занятости люди будут нуждаться в помощи при смене работы^{xxx}. Поэтому необходимо развивать разные формы организации консультирования, с целью предоставления информации о возможностях профессионального развития, средних финансовых условиях, характерных для разных профессий и должностей, периоде, на протяжении которого конкретные умения будут полезными и т.д.^{xxxi}.
- 3.4.5 Новые технологии, такие как виртуальная и дополненная реальность, облегчают обучение, повышают его эффективность, могут улучшить профессиональное обучение, в то время как техники, связанные с крупными информационными массивами, предлагают возможности осуществления персонализированного обучения. В целях использования данных возможностей рекомендуется разработать подходящие платформы, обеспечивающие недорогую и незамедлительную связь, создавать библиотеки, включающие учебные курсы по заявке. Наряду со всеми прочими их преимуществами, эти платформы решают также проблему с расстоянием для людей, живущих в отдаленных районах. В настоящее время этот аспект ПОО не развит в достаточной степени, по сравнению с университетским образованием, и его необходимо усилить.
- 3.4.6 Обучение на рабочем месте на предприятиях - это иной способ совершенствования умений, способствующий повышению производительности рабочих и улучшению их профессионального развития, также как и общих хозяйственных результатов и благополучия служащих на работе. Оно также создает мотивацию и возможности профессионального продвижения работников и повышения их доходов. Поэтому обучение служащих приносит взаимную выгоду как работодателям, так и работникам, способствуя повышению квалификации и переподготовке, а в результате - поощряет успех предприятий и подходящую квалификацию рабочей силы.
- 3.4.7 Существует множество различных национальных законов, правил и подходов к организации и осуществлению обучения работников. Некоторые государства-члены разработали всеохватные и сильные политики профессионального обучения, отраженные в нормативно-правовых актах, в то время как в других странах условия такого обучения содержатся в коллективных соглашениях на разных уровнях или договариваются непосредственно работодателями и работниками на самом рабочем месте. Возможности доступа к обучению также могут зависеть от величины предприятия/рабочего места. Доступ к эффективному обучению работников необходимо облегчить, принимая во внимание многообразие и гибкость систем, отличающихся друг от друга в зависимости от разных практик индустриальных отношений.
- 3.4.8 Государства-члены и социальные партнеры обязаны работать вместе, используя весь потенциал социального диалога, на основе трехсторонних и двусторонних переговоров, в целях поощрения доступа работников к и участия в обучении. Этот процесс следует развивать способом, благоприятствующим всем работникам и предприятиям/рабочим местам с тем, чтобы они могли бы воспользоваться таким обучением как частью возможности образования на протяжении всей жизни, которое является следствием

наличия потенциальных и действительных потребностей разных работников в публичном и частном секторах, на малых, средних и крупных предприятиях и рабочих местах.

3.4.9 Способ организации и проведения обучения на рабочем месте договаривают совместно работодатели и работники, в сочетании с коллективными и индивидуальными соглашениями. Это включает обучение, по возможности проводимое в рабочее время, или в подходящее время, или во внерабочее время (в особенности если обучение не связано с предприятием). Работодателям необходимо проявлять положительное отношение к обучению работников. Но в случае желания работника обучаться, или если он имеет право на обучение, работодателям следует иметь право обсудить такое желание, чтобы убедиться, что обучение способствует пригодности работника к занятости способом, приносящим выгоду как работнику, так и предприятию.

3.4.10 В профессиональное обучение включаются не только работники. Крупные компании обычно обеспечивают своему высшему руководству специализированное обучение. Но это не относится к МСП, и в особенности к малым традиционным и семейным предприятиям. Благосостояние этих компаний почти полностью связано с их владельцами/руководителями. Возможно улучшение их результатов путем проведения кратких курсов обучения, доступа к консультационным услугам, к видео-курсам, направленным на ознакомление с правовыми требованиями, правовым регулированием, защитой потребителей, техническими стандартами и т.д.

3.4.11 ЕК следует поощрять государства-члены анализировать положительный опыт стран в рамках ЕС, имеющих хорошо развитое ПОО, и продумывать возможности разработки программ, поощряющих обмен надлежащими практиками.

i Новая европейская программа умений, 2016 г.; Европейское пространство образования, 2018 г. Приветствуют проект „Детальный план действий по секторному сотрудничеству в связи с умениями“ ГД „Внутренний рынок, промышленность, предпринимательство и МСП“, несмотря на то, что его область действия очень ограничена, как и разные проекты EASME/COSME, например 2017/001, 004, 007 и 2016/033 и 034.

ii COM(2018) 268 окончательный.

iii SOC/570.

iv SOC/588.

v Оценка получена от ЕК - ГД „Трудовая занятость, социальные вопросы и приобщение“, а ЕК поддержала финансовыми ресурсами и проследила за руководимыми ОЭСР проектами национальных стратегий умений в нескольких государствах-членах, в т.ч. в Португалии, Италии, Испании, Словении и Фландрии в Бельгии. Недавно CEDEFOP осуществил специальные программы в поддержку государств-членов (программы в Греции, Болгарии, Словакии, Эстонии, Мальте) с целью улучшения их инфраструктуры, предназначенной для предусматривания необходимых умения и определения их соответствия спросу: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>.

vi <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>.

vii Skills Mismatches - An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses („Несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями - барьер перед конкурентоспособностью предприятий в ЕС“), ЕЭСК.

viii SOC/588.

-
- ix SOC/570, SOC/578.
- x SOC/546. 40% от работников считают, что их умения не используются полностью: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>.
- xi „Insights into skill shortages and skill mismatches“. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey („Точка зрения на дефицит умений и несоответствие между востребованными и предлагаемыми умениями. Что показало европейское исследование CEDEFOP по вопросам умений и рабочих мест“), Европейский центр развития профессионального обучения (CEDEFOP), 2018 г., „Панорама умений“ и „Европас“.
- xii Статистика безработицы, статистика вакантных рабочих мест, Евростат.
- xiii Solving the Talent Shortage, ManpowerGroup Employment Outlook Survey („Решение проблемы дефицита талантов“, Обзорное исследование занятости ManpowerGroup), 2018 г. Надежность данного исследования спорная - напр. Cappelli (2014 г.): <https://www.nber.org/papers/w20382>.
- xiv Skills Mismatches - An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses („Несоответствия между востребованными и предлагаемыми умениями - барьер перед конкурентоспособностью предприятий в ЕС“), исследование по заказу ИМЕ по требованию Группы „Работодатели“ ЕЭСК.
- xv Там же.
- xvi При равных прочих условиях.
- xvii Там же.
- xviii SOC/587.
- xix SOC/587. Можно указать на надлежащие практики в Германии, где умения в области НТИМ поощряются в Доме маленьких исследователей в городе: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.
- xx Заключение Европейского круглого стола, Фонд BMW.
- xxi SOC/578.
- xxii <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vacancies>. Также - Обзор национальных стратегий труда 4.0 - последовательный анализ роли социальных партнеров - <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>.
- xxiii <https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work>.
- xxiv SOC/588.
- xxv Подобные курсы обеспечивают доступ к полному циклу обучения, по результатам обучения выдается диплом, проводятся более краткие курсы и специализации, „нано“ дипломы; предусматривают гибкую организацию, разделяют оканчиваемую степень образования на модули, модули - на курсы или даже на более мелкие единицы; предлагают более взрослым работникам возможности учиться на более поздних этапах своего профессионального развития; уменьшают размер расходов и периода обучения, предлагают баланс между работой, учебой и личной жизнью; реагируют быстрее и более гибко на увеличивающийся спрос на рынке труда, обеспечивая людям желаемые квалификации и умения; создают доверие и помогают работодателям получать информацию о потенциальных работниках, подготовленных уважаемыми образовательными учреждениями.
- xxvi <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=EN>.
- xxvii <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=36708&no=1>.
- xxviii SOC/569.
- xxix <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>.
- xxx SOC/562.
- xxxi <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>.