

Оценка разрыва между когнитивными навыками и требованиями работодателей в мировой практике: вызовы для высшего образования

Проблема несоответствия навыков занятых и соискателей требованиям работодателей прочно заняла место как в академической, так и политической повестке. Проблему несоответствия навыков (skills mismatch) можно рассматривать под несколькими углами – качество разрыва (избыток/недостаток), объект фиксации разрыва (работодатель/занятый или соискатель) – и уровнями (микро и макроэкономическом) [McGuinness et al. 2017; Sattinger, 2012]. Проблема недостатка навыков фиксируется сразу двумя сторонами, таким образом порождает два типа несоответствий, что создает методологическую сложность их оценки и синхронизации результатов. Несмотря на солидарность исследователей о значимости когнитивных навыков в профессиональном успехе и проблемы их несоответствия требованиям работодателей [OECD, 2012; 2015, 2017], до сих пор нет общей договоренности о том, как оценивать разрыв и потому параллельно сосуществуют совершенно разные подходы [Quintini, 2012; Allen et al. 2013; Pellizzari, Fichen, 2013; Perry et al., 2014; Pierre et al., 2014; Handel, 2017]. При этом вопрос оценки несоответствий навыков запросам рынка труда не просто методический – результаты этих оценок становятся базой для принятия политических решений в национальном масштабе. На текущий момент оценки несоответствия навыков сильно разнятся¹ и, в итоге, чисто исследовательская сложность выливается в проблему для практики (выработки адекватных политических инициатив в области образования и рынка труда).

В докладе представлены результаты компаративного исследования существующих подходов к оценке несоответствия когнитивных навыков требованиям работодателей в ключевых межстрановых и национальных исследованиях в целях выделения типов методик по принципу прямой/косвенной оценки спроса и предложения на навыки. Далее исследован опыт США в оценке разрыва между когнитивными навыками соискателей с разным уровнем образования и требованиями работодателей с применением прямого объективного подхода (проект АСТ WorkKeys), а также предпринята попытка оценить возможные перспективы масштабирования опыта WorkKeys в российских условиях.

Основные результаты:

¹ Например, полярная оценка дефицита навыков в Греции, см. Manpower Talent Shortage Survey и Employer Talent Shortage Survey [European Commission, 2015].

1. В результате изучения существующих подходов к оценке несоответствия навыков в межстрановых (PIAAC, STEP, OECD Skills for Jobs Database) и национальных (США, ЕС и Россия) исследованиях удалось сгруппировать все методики в три типа и привязать к ним объект оценки (спрос или предложение на навыки): прямой объективный, косвенный объективный (или эмпирический), прямой субъективный.

Выявлен дефицит прямых объективных подходов к оценке одновременно спроса и предложения навыков. В большинстве существующих исследований разрыва используются субъективные (опросные) данные, в результате чего получаются крайне противоречивые оценки. В межстрановых исследованиях существенным препятствием для реализации прямой объективной методики является, во-первых, отсутствие прямых оценок владения когнитивными навыками, необходимым в профессиональной деятельности; во-вторых, невозможность сравнения негармонизированных индикаторов предложения и спроса на навыки. Особняком стоит косвенный способ (OECD Skills for Jobs Database), эмпирически устанавливающий разрыв. Результаты этой оценки хоть и могут являться ориентиром на рынке труда и отчасти в сфере образовательной политики, однако представляют все-таки косвенный метод. Таким образом, большинство из рассмотренных подходов представляют комбинацию из двух типов, и только один (применяемый в США) является прямым объективным подходом к оценке одновременно спроса и предложения когнитивных навыков.

2. Американский подход к оценке несоответствия когнитивных навыкам основывается на наиболее исчерпывающем на текущий момент ресурсе прямой оценки спроса в мировой практике – базе O*NET [см. OECD, 2017]. Для решения проблемы skill mismatch в США организацией АСТ с 1992 г. реализуется проект WorkKeys, в котором создан стыковочный механизм между требованиями работодателями и навыками соискателей/занятых, который достигается формированием полной и обновляемой базы данных с требованиями к уровню владения универсальными навыками по каждой профессии (JobPro) и системой оценки этих навыков (в виде тестирования) по гармонизированной шкале уровней. Проект АСТ WorkKeys – это экосистема комплексного решения проблемы underskilling и skill gaps по универсальным когнитивным навыкам на национальном уровне, частью которой является собственно прямая оценка разрыва.

Наиболее масштабная оценка разрыва в когнитивных навыках и требованиями работодателей в США по методике WorkKeys проведена АСТ в 2015 г. [АСТ, 2015] Результаты оказались неожиданными. Исследование показало, что высшее образование не является гарантом высокого уровня базовых навыков, необходимых для профессиональной деятельности и не гарантирует готовность к работе. Несмотря на то что, в высоком сегменте

результаты тестов заметно выше, этот уровень все равно недостаточен для стыковки с требованиями, предъявляемым к профессиям с высшим образованием. Наибольший провал проявился в навыке работы с графической информацией: доля соответствия по этому навыку в группе с высшим образованием – менее 50% по большинству кластеров профессий. Исследователи АСТ [АСТ, 2011] предполагают, что эта проблема может произрастать из школьного и послешкольного образования, подразумевая отсутствие специальных занятий/курсов на развитие этого навыка, а наличие только фонового формирования в ходе обучения.

3. В результате изучения проведенных в России оценок несоответствий навыков (в основном, в виде опросов) выявлено отсутствие прямых объективных оценок разрыва по когнитивным навыкам (в соответствии с разработанной типологией). Ввиду того, что методика WorkKeys представляет собой редкий пример прямой объективной оценки одновременно спроса и предложения навыков, необходимых в профессиональной деятельности, однако имеющая важное ограничение – глубокую кастомизацию под рынок США, что на первый взгляд может сильно затруднить масштабирование этого опыта, впервые предпринята попытка оценить адекватность методики WorkKeys в российских условиях. Так как в прямой оценке разрыва задействованы две стороны – соискатели и работодатели, выполнен сбор мнений обеих заинтересованных сторон. Сбор мнений студентов относительно адекватности тестологического инструментария оценки навыков WorkKeys проведен в два этапа. На первом студенты проходили пробное тестирование WorkKeys по двум навыкам («Прикладная математика» и «Графическая грамотность»), после чего заполняли опросный лист, в которой оценивали важность списка навыков проекта WorkKeys для работы, адекватность теста, степень развития данных навыков в вузе и степень необходимости развития данных навыков в вузе. В пробном тестировании и опросе участвовали 80 студентов бакалавриата направления «Экономика». В итоге, более 90% студентов посчитали тесты релевантными для проверки данных навыков, 53% посчитали тесты «сложными» и «достаточно сложными». 83% студентов считают, что эти два навыка развиваются в ходе обучения в вузе и 61% – согласны с необходимостью усиления направленности обучения в вузе на развитие этих навыков (особенно, графической грамотности). До конца 2018 г. запланировано интервьюирование работодателей выпускников данного направления, в ходе которого планируется выяснить мнение о необходимости, адекватности подобной прямой оценки когнитивных навыков и глубине необходимой адаптации к российским условиям в контексте существующих ограничений методики WorkKeys – высокая кастомизированность под рынок США и стоимость создания аналогичной экосистемы.