

А.Б. Коккозова*, докторант PhD¹
Т.П. Притворова, д.э.н., профессор²
Л.А. Третьякова, д.э.н., профессор³
Карагандинский университет Казпотребсоюза¹
г. Караганда, Казахстан
Карагандинский университет имени
академика Е.А. Букетова²
г. Караганда, Казахстан
Белгородский государственный университет³
г. Белгород, Россия
* – основной автор (автор для корреспонденции)
e-mail: aiman_93@mail.ru

ПРОЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПРОГРАММЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ОБЪЕКТ СТРУКТУРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Актуальность исследования заключается в оценке устойчивости результатов проекта «Профессиональная подготовка» государственной программы занятости. Цель статьи выявить объективные и субъективные факторы, оказывающие влияние на конечные результаты проекта для разработки рекомендаций по их улучшению. Методология исследования базируется на социологическом опросе 182 выпускников проекта через 1-1,5 года после его окончания. Результаты опроса обработаны в программе PLS-PM. Структурное моделирование выявило сильные и слабые стороны проекта. Сильной стороной проекта является достаточно высокий уровень удовлетворенности участников. Одновременно с этим, почти 40% через 1-1,5 года после выхода из проекта не имеют трудового контракта и 36% отметили отсутствие связи своей настоящей занятости с проектом. Положительная связь между участием в проекте и наличием официального трудового контракта по истечении времени наблюдается только у 55% участников. Уровень конкурентоспособности на рынке труда и мотивация участника проекта оказывают на его статус в настоящее время большее влияние, в отличие от таких характеристик как место проживания, год окончания последнего учебного заведения, ступень образования. Профилирование и индивидуальный подход к соискателю позволяют снизить риски проекта со стороны Центров занятости.

Ключевые слова: программа занятости, проект профессиональная подготовка, рынок труда, трудовые ресурсы, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, структурное моделирование, Центры занятости, активные меры содействия занятости, эконометрический анализ.

Кілт сөздер: жұмыспен қамту бағдарламасы, кәсіби оқыту жобасы, еңбек базары, еңбек ресурстары, біліктілікті жогарылату курстары, қайта дайындау курстары, құрылымдық модельдеу, Жұмыспен қамту орталықтары, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары, эконометриялық талдау.

Keywords: employment program, vocational training project, labor market, labor resources, refresher courses, retraining courses, structural modeling, employment centers, active measures to promote employment, econometric analysis.

JEL classification: J08 Labor Economics Policies

Введение. Профессиональная подготовка и переподготовка безработных является наиболее очевидной мерой содействия ищущим работу гражданам. Официальная политика во всех странах делает акцент на активных мерах содействия занятости на рынке труда. В то же время, в среднем по ОЭСР объем обучающих программ в процентах к ВВП за период с 2009 по 2018 годы снизился: в 2009 – 0,15%, в 2014 – 0,14%, в 2018 – 0,11%. Одновременно снижается число участников в процентах от рабочей силы: в 2009 – 1,1%, в 2014 – 1,1%, в 2018 – 0,94% [1].

Необходимо отметить, что в структуре пакета обучающих программ в целом по ОЭСР доминирует направление институционального обучения: в 2009 – 0,11%, 2014 – 0,10%, 2018 – 0,07%. Направление Integrated training, которое ближе всего по содержанию к проекту «Профессиональная подготовка», стабильно за период 2009-2018 годы составляет 0,01% от ВВП.

Новизна нашего исследования заключается в оценке факторов, влияющих на устойчивость конечного результата проекта профессиональной подготовки в форме трудоустройства на

основе структурного моделирования.

Цель статьи – выявить факторы, оказывающие влияние на конечные результаты проекта «Профессиональная подготовка работников» государственной программы занятости, для разработки рекомендаций по их улучшению.

Методология исследования базируется на социологическом опросе выпускников проекта «Социальные рабочие места» через 1-1,5 лет после его окончания. В выборку вошло 182 человека, проживающих в крупном городе (Караганда), малом городе (Сарань) и районе (Абайский).

Результаты опроса были обработаны статистическим методом структурного анализа и программе PLS-PM, которая позволяет построить структурную модель, описывающую взаимосвязи между зависимой переменной Y и независимыми переменными X на основе метода частичных наименьших квадратов. Метод позволяет оценивать сложные модели причинно-следственных связей со скрытыми переменными, которые значимы, но не наблюдаемы, а также определить взаимосвязь между ними.

Обзор литературы. Содействие занятости населения в форме профессиональной подготовки и переподготовки работников является первой исторически сложившейся мерой поддержки работников в условиях структурной перестройки экономики, массового перехода работников из одной отрасли в другую, данная тема подробно была описана Вишневецкой Н.Т. [2].

Эконометрические исследования, оценивающие конкретные программы и проекты в разных странах, расходятся в своих результатах. Дж. Ключе на основе мета-анализа 137 оценок программ из 19 стран делается вывод, что конечные результаты зависят содержания и инструментов самой программы, а также эффективности менеджмента в службах занятости [3].

Согласно В. Баккели и Э. Брейт, государственные политики, менеджеры и исследователи обращают внимание на инновационные подходы к оказанию услуг соискателю работы, которые позволяют агентствам повышать эффективность своей деятельности, формировать социальные эффекты для соискателей [4]. Мы согласны

с Дж. Ингольд, Д. Адаascalитей и П. Морано, что социальные эффекты обусловлены улучшением качества обслуживания на местном уровне и большей гибкостью в адаптации услуг к индивидуальным возможностям и особенностям жизненной ситуации клиента [5,6].

По мнению Петренко Е.С., Притворова Т.П. и Спановой Б.К. эффективность менеджмента в службах занятости обеспечивается процедурой направления соискателя в конкретный проект программы, базирующейся на технологии профилирования [7].

Важную роль играет официально признанная законодательством методология оценки и настрой на ее реальные результаты [8]. Нами были изучены и проанализированы работы как зарубежных, так и казахстанских авторов по вопросам эффективности социальных программ, измерения социального эффекта проводимых программ в разных странах мира, относительно устойчивости социального эффекта во времени и мы согласны с мнением, о недостаточности используемых методов оценки программ ввиду того, что они не раскрывают вопросы несовершенства управления ими и устойчивости их результатов.

Основная часть. Современные обучающие программы в рамках институтов рынка труда диверсифицированы. В Казахстане участие соискателей работы в проекте «Социальные рабочие места» государственной программы продуктивной занятости и массового предпринимательства составляет за период с 2017 по 2020 годы в среднем 0,51% от совокупной рабочей силы [1].

Для исследования эффективности и результативности проекта ПП нами было проведен социологический опрос выпускников проекта. Он позволит выявить удовлетворенность полученными услугами выпускников проекта, проанализировать сильные и слабые стороны данной программы, получить обратную связь от соискателей.

В опросный лист были включены следующие блоки и составляющие их элементы, каждый из которых оценивался по 5-балльной шкале (табл. 1).

Структура опросного листа и условные обозначения в модели PLS-PM*

№	Блоки		Компоненты блоков	Обозначение
1	Положение на рынке труда в настоящее время	X1	Количество мест работы за трудовую жизнь	1.1
			Количество специальностей	1.2
			Общий трудовой стаж	1.3
2	Параметры участия в проекте «Профподготовка»	X2	Мотивация для участия в проекте	2.1
			Продолжительность пребывания в проекте	2.2
			Удовлетворенность курсами профессиональной подготовки в проекте	2.3
3	Место работы в настоящее время	Y1	Связь с проектом ПП	3.1
			Информационный канал трудоустройства	3.2
			Действующий трудовой контракт	3.3
4	Оценка участия в проекте	Y2	Оценка полезности опыта для профессиональных навыков и компетенций	4.1
			Оценка в целом опыта участия в проекте	4.2
			Оценка организации процесса в Центре занятости	4.3
5	Личные данные	X3	Фактическое место жительства	5.1
			Уровень образования	5.2
			Год окончания учреждения образования	5.3
			Самый продолжительный период вынужденной безработицы	5.4

* Составлено авторами

Общая характеристика группы респондентов по результатам структурного анализа может быть представлена следующими статистическими параметрами:

- 61,5% группы имели на протяжении трудовой жизни пять и более мест работы, в этой же группе 24% никогда не работали;

- 62% имеют стаж от 5 до 10 лет, а 21% от 2 до 5 лет; 53% имеют 1-2 специальности;

- 41% хотели получить новую востребованную специальность, 26% стать более конкурентоспособными, но в то же время, 33% были точно не знали чего хотят, их устраивал любой вариант, предложенный Центром занятости;

- 43% учились более 3 месяцев, остальные меньший срок.

- 90% участников были удовлетворены курсами, предложенными для освоения. Но 51,8%

сказали, что поработали по профилю подготовки 1-2 месяца и уволились, а 27,7% из них, в настоящее время без работы.

- только 4% отметили, что работают в той же организации и на том же рабочем месте, 20,5% работают в той же организации, но на другом рабочем месте. 36% отметили отсутствие связи своей настоящей работы с проектом, вместе с теми, группа безработных составила 63,7%.

- 36% отметили, что у них есть годовой контракт, 39,7% сказали, что нет контракта (безработные и неформальные работники).

- 71% закончили учебное заведение в последние 10 лет, 34% отметили опыт пребывания в статусе безработного более 1 года.

По результатам социологического опроса была построена структурная модель в программе PLS-PM (рис. 1).

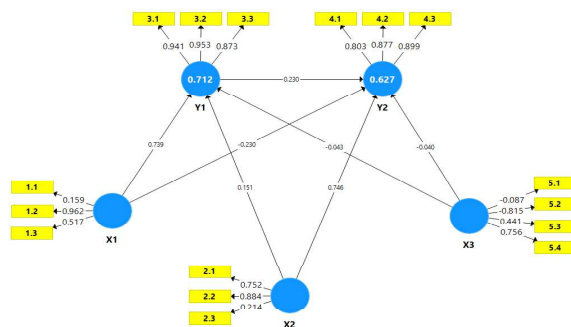


Рисунок 1. Структурная модель PLS-PM

Менеджмент және маркетинг / Менеджмент и маркетинг

Процесс оценивания полученной модели состоит из двух этапов:

- 1) Валидизации модели: подтверждающий факторный анализ (confirmatory factor analysis).
- 2) Тестирование структурной модели: путевой (path) анализ.

1 этап. Подтверждающий факторный анализ количественно описывает структуру данных модели.

1.1 Оценка согласованности вопросов внутри каждого из пяти блоков модели, т.е. коэффициентов при переменных X и Y.

Из 16 коэффициентов 11 имеют значение больше 0,7, что удовлетворяет требованиям модели. Тем не менее, в модели преобладают корректные значения и в целом статистика пригодности удовлетворительная.

1.2 Проверка внутренней согласованности тестовых вопросов в каждом блоке и измерение влияния каждого вопроса на латентную переменную. Эта оценка проводится с помощью

коэффициента Cronbach's Alpha. Он служит показателем однородности (внутренней согласованности) оценивания индикаторов. Результаты расчетов дают основание сделать вывод, что четыре из пяти переменных удовлетворяют требованиям внутренней согласованности, а независимая переменная X3 характеризует выборку как смещенную в зону средневозрастных работников крупного города. Это ожидаемый эффект не умаляет значения полученных результатов. Поскольку обследование было сплошным по предоставленной базе данных, то можно сделать вывод, что это сложившийся в реальности социальный портрет участника проекта профессиональной подготовки в крупном городе.

2 этап. Поскольку все критерии соблюдены, выполняется проверка гипотез. Для этого проводится Bootstrapping тестирование, которое показывает статистическую значимость результатов анализа (табл. 2). Гипотезы со значением коэффициента P Values ниже 0,05 подтверждаются.

Таблица 2

Результаты Bootstrapping тестирования*

№	Гипотеза	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Y1 -> Y2	0.230	1.992	0.048
2	X1 -> Y1	0.739	12.702	0.000
3	X1 -> Y2	-0.230	1.987	0.049
4	X2 -> Y1	0.151	2.166	0.031
5	X2 -> Y2	0.746	8.839	0.000
6	X3 -> Y1	-0.043	0.518	0.605
7	X3 -> Y2	-0.040	0.392	0.695

* Разработана авторами в программе PLS-PM

Способность структурной модели объяснить взаимосвязи для Y1 в рамках модели оценена на 71%, что является достаточно высоким показателем.

На Y1 (место работы в настоящее время) влияют X1 (конкурентная позиция соискателя на рынке труда) и X2 (параметры участия в проекте). Сила влияния со стороны X1 (0,739) в пять раз больше, чем со стороны X2 (0,151). Это говорит о том, что на наличие действующего трудового контракта у респондента больше влияет его накопленный потенциал (количество мест работы и специальностей, общий опыт работы), чем участие в конкретном краткосрочном проекте профессиональной подготовки. Гипотеза 2 имеет идеальный показатель P Values (0.000), в то время как гипотеза 4 статистически значи-

ма, но коэффициент P Values (0.031). Более низкий уровень коэффициента определен тем, что фактически участие в проекте и его параметры имеют значение для 48% респондентов, которые отметили, что работают в той же или другой организации, но по специальности, полученной в ходе курсов профессиональной подготовки.

Для Y2 подтвердились три гипотезы. Участники проекта достаточно высоко оценивают опыт участия в целом, независимо от конечного результата в форме социального эффекта для них.

Значительное положительное воздействие на оценку участия в проекте оказывают его параметры: мотивация соискателя рабочего места, продолжительность обучения, удовлетворенность

курсами профессиональной подготовки. Значение коэффициента 0,746 представляет самую сильную связь в модели. Оно обусловлено тем, что 67% пришли в проект замотивированными и после обучения 91% респондентов отметили, что удовлетворены участием. Гипотеза 5 подтвердилась с идеальным значением P Values (0.000).

Подтвердилась гипотеза 3 об отрицательной связи между конкурентоспособностью соискателя (количество специальностей, общий трудовой стаж, количество мест работы) и оценкой проекта. Очевидно, что соискатели с относительно более высокой конкурентоспособностью сказали, что социальный эффект от участия в проекте для них отсутствует или имеет низкий уровень.

Подтвердилась гипотеза 1 о влиянии настоящего положения респондента на рынке труда на его оценку участия в проекте «Профессиональная подготовка». Связь имеет положительный коэффициент 0,230, но значение P Values (0.048) близко к максимальному значению критерия, превышение которого говорит о статистической незначимости связи. Это связано с тем, что 36% отметили отсутствие связи своей настоящей работы с проектом, вместе с теми, у кого сейчас нет работы эта группа составила 63,7%. То есть положительная связь формируется далеко не у всех респондентов.

Опровержение гипотез 6 и 7 подтверждает, что личные данные не оказывают значимого влияния на действующий статус индивида на рынке труда и оценку им своего опыта пребывания в проекте. Мы согласны с результатами мета-анализа в работе [4], что результаты проекта зависят не столько от уровня развития страны и экономического цикла, сколько от содержания и менеджмента в Центрах занятости.

Мы также поддерживаем точки зрения [5,6,7] и считаем, что казахстанским менеджерам надо отойти от безличного подхода к направлению граждан в проект профподготовки без учета их внутренних психологических компетенций и возможностей вертикальной мобильности.

Поддерживаем мнение, представленное в работе [9] о необходимости совершенствования действующей методологии оценки результатов с позиций их устойчивости с среднесрочном периоде, по истечении 1-1.5 лет после выхода из проекта.

Заключение. Проект профессиональная подготовка представляет одно из традиционных направлений в государственной программе занятости. В настоящее время он реализуется «под заказ» от конкретного работодателя в работниках соответствующей профессиональной квалификации.

Результаты оценки проекта позволяют сделать вывод, что проект имеет как сильные, так и слабые стороны. Сильной стороной проекта является достаточно высокий уровень удовлетворенности участников: трое из четырех участников указали на развитие своих профессиональных навыков и компетенций, оценили опыт участия скорее положительно. Одновременно с этим, почти 40% через 1-1,5 года после выхода из проекта не имеют трудового контракта и 36% отметили отсутствие связи своей настоящей работы с проектом. Положительная связь между участием в проекте и наличием официального трудового контракта по истечении времени наблюдается только у 55% участников. То есть результаты проекта не вполне устойчивы.

Влияние со стороны параметров проекта на конечный его результат в форме контракта на трудоустройство характеризуется статистически значимым результатом, тем не менее каждый четвертый участник имеет пассивную мотивацию. 10% участников находятся в проекте менее месяца. Это говорит о том, что часть респондентов идет в проект без определения своих внутренних компетенций, предрасположенности к специальности, по которой было обучение в проекте. Центрам занятости необходимо применение в процессе работы с клиентом инструментов определения его психологической предрасположенности к той или иной работе, что необходимо для его правильного мотивирования. То, что 25% респондентов говорят, «немного поработал и уволился», является основанием для диагностики проблемы управления проектом с позиций обеспечения устойчивости его результатов. Профилирование и индивидуальный подход к соискателю позволят снизить риски проекта со стороны Центров занятости.

Уровень конкурентоспособности участника проекта на рынке труда и его мотивация оказывают на его статус в настоящее время большее влияние, в отличие от таких характеристик как место проживания, год окончания последнего учебного заведения, степень образования.

Это говорит о том, что влияние краткосрочных курсов профподготовки на статус респондента на рынке труда меньше, чем уровень базового институционального образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Занятость в Казахстане в 2016-2020 годах. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Нур-Султан. – 2021. – 245 с. – <https://stat.gov.kz/official/industry/25/publication>
2. Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – №01. – С. 35-60.
3. Kluge J., The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*. – 2010. – 7(6). – P. 904-918.
4. Bakkeli V., Breit E. From «what works» to «making it work»: A practice perspective on evidence-based standardization in frontline service organizations. *Social Policy and Administration*. – 2021. – P. 1-16. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/spol.12757>
5. Ingold J. Employers' perspectives on benefit conditionality in the UK and Denmark. *Social Policy & Administration*. – 2020. – 54(2). – P. 236-249.
6. Adascalitei D., Morano P. Drivers and Effects of Labour Market Reforms: Evidence from a Novel Policy Compendium // *IZA Journal of Labor Policy*. – 2016. – 5(15). P. 1-32.
7. Петренко Е.С., Притворова Т.П., Спанова Б.К. Профилирование безработных при оказании услуг содействия занятости населения: мировой опыт и модель для Казахстана // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 357-376.
8. Притворова Т., Бектлеева Д. Метод оценки социального эффекта проектов в активных программах занятости населения Казахстана // Вестник Омского университета. - Серия экономика. – 2017. – №3. – С.70-79.

REFERENCES

1. Zanyatost' v Kazahstane v 2016-2020 godah (2021). Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan. [Employment in Kazakhstan in 2016-2020 (2021). Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan] Nur-Sultan: 245 s. <https://stat.gov.kz/official/industry/25/publication> [in Russian]
2. Vishnevskaya N.T. Gosudarstvennaya politika na rynke truda: reformirovanie institutov v stranah OESR [Public Labor Market Policy: Reforming Institutions in OECD Countries] // *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*. – 2019. – №01. – S. 35-60 [in Russian]
3. Kluge J. The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*. – 2010. – 7(6). – P. 904-918.
4. Bakkeli V., Breit E. From «what works» to «making it work»: A practice perspective on evidence-based standardization in frontline service organizations. *Social Policy and Administration*. – 2021. – P. 1-16. – Retrieved from <https://doi.org/10.1111/spol.12757>
5. Ingold J. Employers' perspectives on benefit conditionality in the UK and Denmark. *Social Policy & Administration*. – 2020. – 54(2). P. 236-249.
6. Adascalitei D., Morano P. Drivers and Effects of Labour Market Reforms: Evidence from a Novel Policy Compendium // *IZA Journal of Labor Policy*. – 2016. – 5(15). P. 1-32.
7. Petrenko E.S., Pritvorova T.P., Spanova B.K. Profilirovanie bezrabortnyh pri okazanii uslug sodejstviya zanyatosti naseleniya: mirovoj opyt i model' dlya Kazahstana [Profiling of the unemployed in the provision of services to promote employment of the population: global experience and a model for Kazakhstan] // *Ekonomika truda*. – 2019. – Том 6. – № 1. – S. 357-376 [in Russian].
8. Pritvorova T., Bektleeva D. Metod ocenki social'nogo effekta projektov v aktivnyh programmah zanyatosti naseleniya Kazahstana [Method for assessing the social effect of projects in active employment programs for the population of Kazakhstan] // *Vestnik Omskogo universiteta*. – Seriya ekonomika. – 2017. – №3. – S. 70-79 [in Russian].

**ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ КӘСІПТІК ОҚЫТУ ЖОБАСЫ
ҚҰРЫЛЫМДЫҚ МОДЕЛЬДЕУ ОБЪЕКТІСІ РЕТІНДЕ**

Аңдатпа

Зерттеудің өзектілігі мемлекеттік жұмыспен қамту бағдарламасының «Кәсіби дайындық» жобасы нәтижелерінің тұрақтылығын бағалау болып табылады. Мақаланың мақсаты оларды жақсарту бойынша ұсыныстар әзірлеу үшін жобаның соңғы нәтижелеріне әсер ететін объективті және субъективті факторларды анықтау. Зерттеу әдістемесі жоба аяқталғаннан кейін 1-1,5 жыл өткен соң 182 түлектің әлеуметтік сауалнамасына негізделген. Сауалнама нәтижелері PLS-PM бағдарламасында өңделді. Құрылымдық модельдеу жобаның күшті және әлсіз жақтарын анықтады. Жобаның күшті жағы болып қатысушылардың қанағаттанушылығының жеткілікті жоғары деңгейі табылады. Сонымен қатар, жобадан шыққаннан кейін 1-1,5 жыл өткен соң 40% дерлік еңбек шарты жоқ, ал 36% олардың нақты жұмыс орны мен жоба арасындағы байланыстың жоқтығын атап өтті. Жобаға қатысу мен уақыт өткеннен кейін ресми еңбек шартының болуы арасындағы оң байланыс қатысушылардың 55%-ында ғана байқалады. Еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілік деңгейі және жобаға қатысушының уәждемесі қазіргі уақытта оның тұрғылықты жері, соңғы оқу орнын бітірген жылы, білім деңгейі сияқты сипаттамаларға қарағанда, оның мәртебесіне үлкен әсер етеді. Жұмыс іздеушіге бейіндеу және жеке көзқарас жұмыспен қамту орталықтары тарапынан жобаның тәуекелдерін төмендетуге мүмкіндік береді.

A. Kokkozova, T. Pritvorova, L. Tretyakova

**PROJECT PROFESSIONAL TRAINING EMPLOYMENT PROGRAM
AS AN OBJECT OF STRUCTURAL MODELING**

Annotation

The relevance of the study lies in assessing the sustainability of the results of the «Vocational Training» project of the state employment program. The purpose of the article is to identify objective and subjective factors influencing the final results of the project in order to develop recommendations for their improvement. The research methodology is based on a sociological survey of 182 project graduates 1-1.5 years after its completion. The survey results were processed in the PLS-PM program. Structural modeling highlighted the strengths and weaknesses of the project. The strong point of the project is the rather high level of participant satisfaction. At the same time, almost 40%, 1-1.5 years after leaving the project, do not have an employment contract, and 36% noted the lack of connection between their real employment and the project. A positive relationship between participation in the project and the presence of an official labor contract after the expiration of time is observed in only 55% of the participants. The level of competitiveness in the labor market and the motivation of the project participant has a greater impact on his status at the present time, in contrast to such characteristics as place of residence, year of graduation from the last educational institution, level of education. Profiling and an individual approach to the applicant will reduce the risks of the project on the part of the Employment Centers.

