

УДК 331.5(476)

## Проблемные аспекты согласования рынка труда и рынка образовательных услуг

А.А. КАЗУЩИК, М.А. БАШЛАК

Рассматриваются проблемные аспекты согласования спроса и предложения на рынке труда в контексте взаимодействия с рынком образовательных услуг. Также исследуется ситуация, складывающаяся на рынке труда в Республике Беларусь в 2017 г. Сделан вывод о необходимости создания Национальной рамки квалификаций – совокупности механизмов правового регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

**Ключевые слова:** рынок труда, рынок образовательных услуг, тренды глобального рынка труда, дисбаланс, Национальная рамка квалификаций, гармонизация профессиональных и образовательных стандартов.

The problematic aspects of the coordination of supply and demand in the labor market in the context of interaction with the market of educational services are examined. The situation on the labor market of the Republic of Belarus in 2017 is also being studied. The conclusion is made on the need to create a National Qualifications Framework – a set of mechanisms for the legal regulation of the demand for the qualification of workers from the labor market and the provision of qualifications from the education and training system.

**Keywords:** labor market, educational services market, global labor market trends, imbalance, National framework of qualifications, harmonization of professional and educational standards.

Республикой Беларусь взят курс на развитие цифровой экономики, отраслей V и VI технологических укладов, в которых ведущую роль играет человеческий потенциал и человеческий капитал, являющиеся основным источником экономического роста. В Государственной программе о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 гг. обозначены ориентиры развития человеческого потенциала как одной из основных целей социальной политики Республики Беларусь, которая достигается посредством решения задач по повышению эффективности использования рабочей силы, включая улучшение условий и повышение безопасности труда, развитию социальной инфраструктуры и созданию комфортных условий жизнедеятельности населения. В качестве ключевых задач обозначены: обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, содействие повышению качества трудовых ресурсов и росту конкурентоспособности рабочей силы, стимулирование экономической активности населения, вовлечение в трудовую деятельность экономически неактивного населения (инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, лица пенсионного возраста и другие), совершенствование институциональных, организационных и финансовых механизмов содействия занятости [1, с. 3].

Прежде чем анализировать тренды на рынке труда Республики Беларусь, обратимся к тенденциям развития глобального рынка труда. Формируется новая парадигма занятости – сокращается потребность в работниках физического труда за счет появления новых трудосберегающих технологий. Современный рынок труда предполагает наличие у специалистов базовых надпрофессиональных компетенций: умение принимать решения в ситуации неопределённости; умение строить эффективные коммуникации, вести переговоры; гибкость как приспособление к постоянно изменяющимся условиям; эффективный тайм-менеджмент; предвидение проблем; стрессоустойчивость; постоянное обучение; генерация идей; креативность; навыки презентации идей, продуктов, технологий.

Новая образовательная среда должна в полной мере адаптироваться под требования рынка труда, на котором чётко прослеживаются тенденции, обозначенные CEO компании *LinkedIn* Джеффом Вайнером [2]:

– широкое распространение искусственного интеллекта и автоматизации. Так, в экономике США становятся проблемными с приходом автоматизации более 50 % профессиональных областей; под угрозой – среднеквалифицированный персонал в отрасли производства, розничной торговли, гостиничном и ресторанном обслуживании. В Республике Беларусь в 2018 г. уязвимы позиции таких категорий работников, как операторы call-центров, бухгалтеры начального уровня, специалисты по страхованию, операторы ввода информации, модераторы, юристы низкой квалификации [3];

– дефицит квалифицированных специалистов. Так, в США осенью 2017 г. были открыты 6 миллионов вакансий при одновременном наличии 7,1 миллионов безработных и 13,9 миллионов тех, кто ищет дополнительную работу; эти тренды можно проследить и на рынке труда Республики Беларусь;

– рост числа независимых работников, работающих на фрилансе, в проектах. Так, в США их количество приближается к 60 млн. человек (порядка 35 % занятых в экономике).

Согласно шестому выпуску совместного исследования *Hayu* и института экономического прогнозирования *Oxford Economics*, глобальный рынок труда в 2017 г. показал наличие следующих тенденций:

– компании продолжают сталкиваться с нехваткой квалифицированной рабочей силы;

– распространение инновационных форм занятости дает новый импульс рынку; так, все больше работодателей и профессионалов применяют временное, проектное трудоустройство и занятость на контрактной основе;

– растет число высококвалифицированных трудовых мигрантов;

– в среднем по всем странам произошло некоторое улучшение состояния рынков труда ввиду сокращения общего давления на зарплаты [4].

Обратимся к ситуации, складывающейся на рынке труда Республики Беларусь.

Численность безработных, состоящих на учете в органах по труду, занятости и социальной защите, в конце 2017 г. составила 22,9 тыс. человек, что на 35,3 процента меньше, чем в конце 2016 г. Удельный вес женщин составляет 36 %, молодежи в возрасте от 16 до 30 лет – 23 %. Средний период трудоустройства в 2017 г. составил: по Республике Беларусь – 2 месяца, мужчины – 2 месяца, женщины – 2,1 месяц, молодежь – 1,6 месяцев. Средняя продолжительность безработицы в 2017 г. составила: по Республике Беларусь – 4 месяца, мужчины – 4 месяца, женщины – 3,9 месяцев, молодежь – 2,8 месяцев. Коэффициент напряженности на рынке труда республики снизился с 1,0 на 1 января 2017 г. до 0,4 безработных на одну вакансию на 1 января 2018 г. [5]. Вместе с тем, официальная безработица основана на данных о гражданах, вставших на учет в службу по труду, занятости и социальной защите, и не может в полной мере отражать размер фактической безработицы. Основываясь на методике выборочного обследования домохозяйств по критериям Международной организации труда в 2017 г. фактический уровень безработицы составил 5,6 % от численности рабочей силы (в 2016 г. данный показатель был 5,8 %). В структуре фактической безработицы категория «женщины» составляет 35,5 %; «молодежь» – 30,4 %. Одна из существенных проблем для Республики Беларусь – наличие вынужденной неполной занятости. По данным портала *finance.tut.by*, ссылающегося на данные Министерства труда, вынужденная неполная занятость в 2017 г. по сравнению с аналогичным периодом 2016 г. уменьшилась на 46,9 %. Так, в январе–декабре 2016 г. в режиме вынужденной неполной занятости трудились 252,4 тыс. человек. При этом целодневные простои уменьшились в 2017 г. на 36,6 % (в январе–декабре 2016 г. в таком режиме трудились 148,5 тыс. человек). В 2017 г. по инициативе нанимателей в режиме неполного рабочего времени трудились почти 86,4 тыс. человек. В режиме неполного рабочего времени в промышленности трудились 41,4 тысячи человек, строительстве – 25,3 тыс. человек [6].

На рынок труда оказывают негативное влияние демографические, экономические факторы. В некоторой степени складывающуюся конъюнктуру отражает динамика вакансий и резюме на специализированных информационных порталах. К числу наиболее востребованных информационных ресурсов относятся порталы: **Общереспубликанский банк вакансий** (<https://vacancy.mintrud.by>); **rabota.tut.by** (<https://jobs.tut.by>); **Belmeta.com** (<https://belmeta.com>); **Работа.by** (<https://rabota.by>); **Praca.by** (<https://praca.by>); **linkedin.com** (<https://ru.linkedin.com>).

Обратимся к информации общереспубликанского банка вакансий. За январь-ноябрь 2017 г. отмечено более 10 млн. обращений к банку вакансий преимущественно со стороны соискателей. При этом наибольшее количество запросов нанимателей связано с профессиями и специальностями инженера, бухгалтера, экономиста, водителя автомобиля, подсобного рабочего, секретаря – от 1,3 до 3,6 тыс. обращений [7].

По состоянию на 23.04.2018 г. статистка портала следующая: резюме размещено 2888 (за месяц – 749; за неделю – 161; за день – 65); количество вакансий составляет 64963 (за месяц – 25349; за неделю – 3984; за день – 812); количество организаций составляет 93595. По состоянию на 20.08.2018 г. статистка портала следующая: резюме размещено 3099 (за месяц – 7474; за неделю – 181; за день – 40); количество вакансий составляет 70115 (за месяц – 24392; за неделю – 6341; за день – 1613); организаций представлено в количестве 95488 [8].

Также проведем анализ наиболее популярного ресурса по трудоустройству – сайта **rabota.tut.by**. В 2017 г. на сайте **rabota.tut.by** ежедневно было активно в среднем 19 392 вакансий и 155 413 резюме. Таким образом, на одну вакансию приходится 7,6 резюме.

Среднее количество вакансий, ежедневно опубликованных на сайте **rabota.tut.by** в течение квартала, максимальное значение которых приходится на третий квартал, представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика вакансий, размещенных на ресурсе **rabota.tut.by** поквартально в 2014–2017 гг.

Года	1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
2014 год	12 747	13 475	13 494	11 861
2015 год	8 745	10 187	11 409	11 043
2016 год	11 145	13 693	15 475	14 755
2017 год	15 120	19 257	21 775	21 415

Источник: [9].

Распределение вакансий по профессиональным областям в 4 квартале 2017 г. следующее: продажи – 27,3 %; информационные технологии, интернет, телеком – 12,9 %; рабочий персонал – 11,1 %; производство – 10,0 %; транспорт, логистика – 9,9 %; строительство, недвижимость – 8,9 %; маркетинг, реклама – 7,8 %; начало карьеры, студенты – 6,7 %; бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятий – 6,0 %; туризм, гостиницы, рестораны – 6,0 %; административный персонал – 5,6 %; банки, инвестиции, лизинг – 4,2 %; автомобильный бизнес – 3,7 %. Наибольший прирост вакансий в 2017 г. по сравнению с 2016 г. наблюдался в следующих областях: строительство, недвижимость (+82,6 %); рабочий персонал (+75,6 %); автомобильный бизнес (+71,7 %); производство (+68,9 %).

Структура резюме в 4 квартале 2017 г. следующая: начало карьеры, студенты – 24,2 %; продажи – 15,6 %; бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятий – 6,6 %; транспорт, логистика – 6,5 %; производство – 6,1 %; административный персонал – 5,8 %; информационные технологии, интернет, телеком – 4,9 %; маркетинг, реклама – 4,1 %; строительство, недвижимость – 3,7 %; рабочий персонал – 3,7 %; туризм, гостиницы, рестораны – 2,3 %; искусство, развлечения, масс-медиа – 2,0 %; безопасность – 1,8 %; высший менеджмент – 1,6 %; юристы – 1,5 %; банки, инвестиции, лизинг – 1,5 %; управление персоналом, тренинги – 1,5 %. Наибольший прирост резюме в 2017 г. по сравнению с 2016 г. наблюдался в следующих областях: наука, образование (+25,7 %); медицина, фармацевтика (+17,1 %); рабочий персонал (+10,8 %); искусство, развлечения, масс-медиа (+8,9 %); туризм, гостиницы, рестораны (+7,6 %); информационные технологии, интернет, телеком (+6,0 %) [9].

Таким образом, качественный и количественный дисбаланс рынков труда и рынка образовательных услуг проявляется в том, что одновременно существует избыток специалистов в одной сфере и недостаток – в другой. По мнению Е.В. Ванкевич, «разрыв между объемом и качеством подготовки специалистов и реальной потребностью в них со стороны организаций увеличивает трансакционные издержки на рынке труда» [10, с. 7]. Данная проблема рассматривается либо в плоскости рынка труда с позиции интересов сторон работников и работодателей, либо в плоскости рынка образовательных услуг, субъектами которого выступают учреждения образования и абитуриенты, студенты, выпускники.

Представляются целесообразными следующие пути решения данной проблемы. **Во-первых**, создание полноценно работающей Национальной рамки квалификаций (НРК) как совокупности механизмов правового, институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения; системное и структурированное по уровням описание квалификаций, признаваемых на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств, сертификатов об образовании и обучении. В этой связи актуальным является независимая оценка качества образования (работодателями), объективно отражающих требования профессиональной деятельности (результатов обучения, описания требований и квалификаций). В Республике Беларусь еще в 2014 г. было принято Постановление Совета Министров № 34 «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь» [11].

**Во-вторых**, гармонизация профессиональных и образовательных стандартов. Профессиональные стандарты содержат знания и компетенции с точки зрения их востребованности на рынке труда, образовательные – цели и конечные результаты образования. Оценивая международный опыт гармонизации, следует отметить приоритет профессиональных стандартов и механизм социального партнерства всех участников процесса: государства, потенциальных работодателей, представителей профессиональных сообществ, представителей учреждений образования.

Профессиональный стандарт представляет собой многоплановый документ, позволяющий формировать кадровую политику на предприятии; в системе профессионального образования позволяющий разрабатывать и актуализировать государственные образовательные стандарты и программы (в части профессиональной составляющей), проводить независимую оценку квалификаций. В профессиональном стандарте четко обозначены требования к трудовым функциям, качеству выполнения работы, требуемому уровню квалификации и компетенциям специалиста.

Профессиональные стандарты оптимизируют процесс управления персоналом при разработке СТП, должностных инструкций, тарификации должностей, систем оплаты труда, мотивации и стимулирования, при проведении аттестации и сертификации персонала. Для работника профессиональный стандарт может быть дорожной картой при планировании карьеры и персональной траекторией профессионального роста. Для работодателя профессиональный стандарт предоставляет критерии оценки персонала, направления развития компетенций, освоения требуемых квалификаций.

С точки зрения рынка образовательных услуг профессиональный стандарт является основой для разработки и обновления образовательных стандартов, учебных планов, учебно-методического обеспечения; четко показывает выпускникам требуемые от них компетенции.

Общественный Болонский комитет Беларуси, обобщив международный опыт, пришел к выводу о том, что профессиональные стандарты разрабатываются на основе:

- постоянного мониторинга тенденций развития отраслей и сфер деятельности как на национальном, так и международном уровне;
- опросов работодателей с целью выяснения задач, присущих данному виду профессиональной деятельности, а также поведению работников, условиям труда;
- достижения согласования относительно предъявляемых требований.

Профессиональные стандарты требуют наличия группы экспертов, в состав которой должны входить представители отрасли, исследователи, представители профсоюзов и других заинтересованных сторон, которые обеспечивают разработку проектов профессиональных стандартов; соответствующего финансирования [12].

В Республике Беларусь Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов, предложенные Министерством труда и социальной защиты, определяют общие правила разработки, структуру и содержание профессионального стандарта [13]. Профессиональные стандарты предназначены для использования: при приеме на работу работников и закреплении их трудовых функций; при разработке содержания образовательных программ, в соответствии с которыми должна быть организована подготовка кадров; при оценке знаний, умений и практического опыта соискателя, сформированных в результате обучения.

Инициатором разработки профессионального стандарта могут быть: республиканские органы государственного управления, секторальные советы квалификаций, наниматели (объединения нанимателей), а также иные организации. В частности, в сфере бизнес-управления Секторальный совет квалификаций создан в феврале 2018 г., включает правителей Министерства экономики, республиканских органов государственного управления, объединений нанимателей и работников, учреждения образования, ведущие подготовку в сфере бизнес-управления. Порядок разработки профессионального стандарта представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Порядок разработки профессионального стандарта

Этап 1	Порядок работ 2
Определение трудовых функций (трудовых действий) и опрос нанимателей относительно предлагаемого перечня с учетом фактически выполняемых функций	1.1. определение заинтересованных сторон для сотрудничества в ходе разработки проекта профессионального стандарта; 1.2. определение выборки респондентов из числа нанимателей, осуществляющих исследуемый вид трудовой деятельности; 1.3. определение трудовых функций (трудовых действий), характерных для исследуемого вида трудовой деятельности, на основе анализа нормативных правовых актов и иных источников информации; 1.4. разработка инструментария для сбора первичных данных, содержащего примерный перечень выявленных трудовых функций (трудовых действий), выполняемых работниками в данном виде трудовой деятельности; 1.5. проведение опроса респондентов, рассматривавших предлагаемый перечень с учетом фактически выполняемых трудовых функций (трудовых действий).
Определение видов экономической деятельности, групп занятий, их обзор	2.1. определение согласно ОКЭД видов экономической деятельности, на которые распространяется разрабатываемый проект профессионального стандарта; 2.2. определение согласно ОКЗ групп занятий, которые охватывает разрабатываемый проект профессионального стандарта; 2.3. подготовка краткого обзора исследуемого вида трудовой деятельности: основная цель, задачи, связи с другими видами трудовой деятельности, сведения об особенностях и тенденциях его развития.
Определение обобщенных и характерных трудовых функций	Определение обобщенных трудовых функций, характерных для данного вида трудовой деятельности на основе систематизированных исходных данных, полученных в результате опроса респондентов.
Перечень компетенций	Определение перечня знаний, умений и практического опыта работников, необходимых для выполнения трудовых действий по каждой трудовой функции
Распределение трудовых функций по уровням квалификаций	Распределение трудовых функций по уровням квалификации методом экспертных оценок, полученных в ходе опроса нанимателей или отражающих опыт самих членов рабочей группой. В качестве критериев отнесения трудовых функций к тому или иному уровню квалификации выступают характеристики квалификаций, установленные в Секторальной рамке квалификаций, а при ее отсутствии – в документе, определяющем уровень квалификации.
Формирование проекта профессионального стандарта	Формирование проекта профессионального стандарта. Результаты проделанной работы заносятся в соответствующие таблицы макета профессионального стандарта. На стадии формирования проекта профессионального стандарта на основе ОКСК устанавливаются требования к уровню и направлению образования работника, необходимые ему для осуществления данного вида трудовой деятельности, а также требования к опыту практической работы.
Рассмотрение проекта Секторальным советом квалификаций	Внесение проекта профессионального стандарта на рассмотрение Секторальным советом квалификаций, доработка проекта (в случае необходимости).

Источник: [13].

В качестве примера разработанного в Беларуси профессионального стандарта можно привести профессиональный стандарт «Специалист в оценочной деятельности»; одновременно утверждена секторальная рамка квалификаций в оценочной деятельности [14]. Также представляет интерес опыт России: на специализированном портале размещена информация о Национальном реестре профессиональных стандартов, областей и видов профессиональной деятельности, трудовым функциям, советам по профессиональной квалификации, уведомлениям о разработке и пересмотре профессиональных стандартов [15].

### Литература

1. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа : <https://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Gosudarstvennaja-programma-na-2016-2020-1.pdf>. – Дата доступа : 20.08.2018.
2. LinkedIn's CEO: These Are the 3 Trends That'll Shape the Future of Talent [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/talent-connect/2017/linkedin-ceo-jeff-weiner-3-trends-that-will-shape-the-future-of-work>. – Дата доступа : 20.06.2018.
3. Эксперты рассказали, кого ждут сокращения в 2018 году [Электронный ресурс] // Финансы. TUT.BY. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news575860.html>. – Дата доступа : 17.03.2018.
4. HAYS GLOBAL SKILLS INDEX 2017. Regional Dynamics of the Global Labour Market [Электронный ресурс] // Hays. Международная рекрутинговая компания. – Режим доступа : <http://www.hays.ru/Hays-Global-Skills-Index-2017/index.htm>. – Дата доступа : 17.03.2018.
5. Состояние рынка труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа : <http://mintrud.gov.by/ru/gynok>. – Дата доступа : 20.08.2018.
6. Сколько белорусов отправили в отпуска за свой счет, а сколько – перевели на неполный рабочий день [Электронный ресурс] // Финансы. TUT.BY. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news583099.html?crnd=20783>. – Дата доступа : 17.03.2018.
7. Рынок труда Беларуси испытывает дефицит [Электронный ресурс] // naviny.by. – Режим доступа : <http://naviny.by/new/20171220/1513791044-gynok-truda-belarusi-ispityvaet-deficit-medsester-vrachej-i-voditeley>. – Дата доступа : 17.04.2018.
8. Общереспубликанский банк вакансий Республики Беларусь [Электронный ресурс] // Государственная служба занятости Республики Беларусь. – Режим доступа : <http://vacancy.mintrud.by/>. – Даты доступа : 23.04.2018, 20.08.2018.
9. Рынок труда Беларуси. Итоги 2017 года [Электронный ресурс] // Работа. TUT.BY. – Режим доступа : <https://gome1.jobs.tut.by/article/21722>. – Дата доступа : 23.04.2018.
10. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е.В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 206 с.
11. О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров от 17.01.2014, № 34 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа : [http://pravo.by/upload/docs/op/C21400034\\_1390424400.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/C21400034_1390424400.pdf). – Дата доступа : 20.08.2018.
12. Национальная рамка квалификаций и профессиональные стандарты как регуляторы рынка труда и его связи с образованием [Электронный ресурс] // Общественный Болонский комитет. – Режим доступа : <http://bolognaby.org/issledovanija-analitika/162-nacionalnaya-ramka-kvalifikacij-i-professionalnye-standarty-kak-regulyatory-gynka-truda-i-ego-svyazi-s-obrazovaniem>. – Дата доступа : 20.08.2018.
13. Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2017, № 37 // НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа : [http://www.instlab.by/prof\\_standart/](http://www.instlab.by/prof_standart/). – Дата доступа : 03.09.2018.
14. Проект профессионального стандарта «Специалист в области оценочной деятельности» [Электронный ресурс] // Ассоциация оценочных организаций. – Режим доступа : [http://www.instlab.by/prof\\_standart/](http://www.instlab.by/prof_standart/). – Дата доступа : 20.08.2018.
15. Национальный реестр профессиональных стандартов Российской Федерации [Электронный ресурс] // ВНИИ труда Минтруда России. – Режим доступа : <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/>. – Дата доступа : 03.09.2018