

И. Н. Куропатенкова
кандидат экономических наук
Ю. М. Зенович
кандидат экономических наук
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Современный этап совершенствования системы квалификаций Республики Беларусь обусловлен прежде всего тем, что модернизация экономики, быстро меняющиеся технологии привели к тому, что предприятия вынуждены подстраиваться под изменения внешней среды, как менять систему подготовки кадров на уровне своих предприятий, так и формировать социальный запрос системе профессионального образования.

В свою очередь, образовательные учреждения для обеспечения своей конкурентоспособности должны работать на опережение, т. е. готовить специалистов с компетенциями, необходимыми в будущем. Именно поэтому так важно четко понимать, какие именно специалисты и с какими компетенциями есть сейчас, а какие понадобятся бизнесу через 5–10 и более лет, какие рабочие кадры будут эффективны в условиях относительно стабильной среды, а какие – в условиях кризиса. В настоящее время наблюдается дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, а качество подготовки специалистов не соответствует требованиям экономики.

Поэтому актуальной становится необходимость совершенствования системы квалификаций в целях создания возможности для получения компетенций, ориентированных на потребности рынка труда, условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках системы образования, но и неформального обучения на рынке труда.

Основным элементом создаваемой системы рассматривается национальная рамка квалификаций, которая легла в основу классификации квалификаций в соответствии с определенным набором дескрипторов. Она также применяется для определения перспектив карьерного роста и профессионального развития.

Реализация и внедрение в социально-трудовую сферу национальной рамки квалификаций усиливает взаимодействие Министерства труда и социальной защиты и Министерства образования, основанное на: определении количества уровней квалификации и их описание; разработке процедуры и критериев отнесения квалификаций, прошедших процедуру оценки качества, к уровню квалификации; разработке процедуры и критериев соотношения трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации; определение возможных типов квалификаций (частичная, полная и другое); разработке критериев оценки качества квалификаций.

Важнейшим инструментом системы квалификаций, призванным осуществлять регулирование деятельности работников, выступают профессиональные стандарты. В профессиональном стандарте на основе функционального анализа раскрывается содержание и специфика определенного вида трудовой деятельности, в то время как в квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристиках устанавливаются основные, наиболее характерные для конкретных должностей служащих (профессий рабочих) трудовые функции и требования к знаниям и умениям для их выполнения.

Профессиональные стандарты предназначены для использования различными субъектами рынка труда и системой образования:

– нанимателями – при найме работников и регламентации их трудовой деятельности, разработке должностных (рабочих) инструкций, организации дальнейшего профессионального развития работников;

– работниками, абитуриентами – при выборе квалификаций, определении путей и способов их достижения, планировании направлений обучения и профессиональной подготовки, определении перспектив трудоустройства и карьерного роста;

– системой образования – при определении квалификаций, по которым необходима подготовка кадров, разработке образовательных стандартов, оценивании уровня знаний, умений и навыков;

– при независимой оценке и сертификации квалификаций – для оценки знаний, умений и навыков работника, сформированных в результате неформального обучения.

Внедрение новых элементов в действующую систему квалификаций потребовало совершенствования законодательства в этой области. В настоящее время:

– обоснованы предложения по внесению изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь в части введения новых терминов и их определений, а также порядка применения профессиональных стандартов;

– разработаны и утверждены методические рекомендации по процедуре и критериям сопоставления трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте, с уровнями квалификации;

– разработке секторальных рамок квалификаций;

– применению профессиональных стандартов в организациях, инструкции о порядке разработки проектов профессиональных стандартов и оценке качества проектов профессиональных стандартов.

Завершающим этапом формирования новой модели Национальной системы квалификаций является создание системы независимой оценки и сертификации квалификаций, которая должна быть сформирована к концу 2025 г.

В. А. Калинин

кандидат экономических наук

Институт экономики НАН Беларуси (Минск)

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Проблема занятости сегодня, согласно Отчету Всемирного экономического форума за 2024 г. [1], относится к глобальным рискам, которые могут иметь серьезные последствия. Из 113 участвовавших в исследовании стран, 82 включили эту проблему в топ-5 основных рисков на ближайшие годы. При этом страны с доходами высокими и выше среднего больше обеспокоены нехваткой рабочей силы, в то время как у стран с низким и ниже среднего уровнем дохода большее беспокойство вызывает проблема безработицы. Поскольку увеличение спроса на рабочую силу посредством создания новых рабочих мест в решающей степени зависит от инвестиций, для которых привлекательны, прежде всего, страны, не подверженные конфликтам, с развитой экономикой и высоким уровнем инноваций, дисбалансы между спросом и предложением труда на национальных рынках будут только усиливаться.

В значительной степени диспропорции на мировом рынке труда устраняются за счет трудовой миграции из стран с невысоким качеством жизни, благодаря чему развитые страны обеспечивают заполнение малоквалифицированных рабочих мест. Более сложной является проблема дефицита высококвалифицированных работников.

Наиболее быстрый рост высококвалифицированных рабочих мест сегодня связан с расширением возможностей искусственного интеллекта, поэтому в IT-секторе дефицит работников ощущается особенно остро. Это высокооплачиваемые рабочие места, и сосредоточены они преимущественно в технологически развитых регионах, что еще более усугубляет различия между богатыми и бедными странами. Работа в IT-секторе может осуществляться дистанционно, и наиболее распространенной практикой сегодня стала передача развитыми странами части этих работ на аутсорсинг (в Индию, Украину, Беларусь и др.). Так, более 60% белорусских IT-специалистов до 2020 г. трудились в зарубежных аутсорсинговых компаниях, и более 80% продукции белорусского ПВТ экспортировалось.

Согласно последнему отчету ESDE, помимо сферы ИКТ наиболее остро дефицит рабочей силы в Европе ощущается сегодня в таких секторах, как **строительство, здравоохранение и STEM** [2]. Для решения проблемы заполнения рабочих мест, требующих непосредственного присутствия работника, развитые страны широко используют агрессивный рекрутинг, который осуществляется через кадровые агентства, путем создания условий, облегчающих переселение и трудоустройство иностранных специалистов и т. п.